Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 381 de 2016

AVÍCOLA EL CAMPO

FRIGORÍFICO DURAZNO (FRIGOCERRO S.A.)

COLEGIO GABRIELA MISTRAL

SUGHU (SINDICATO ÚNICO GASTRONÓMICO Y HOTELERO DEL URUGUAY)

PIT- CNT MALDONADO

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 12 de enero de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Óscar Andrade.

MIEMBROS: Señores Representantes Wilson Ezquerra y Luis Puig.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Carlos Cachón.

ASISTE: Señor Representante Gonzalo Civila.

INVITADOS: Por Avícola El Campo, doctor Mauricio Santeugini, representante legal de la empresa.

Por Frigorífico Durazno (Frigocerro S.A.), contador Diego Ramón Ortiz, propietario, y doctor Salvador Alessandra, asesor legal de la empresa.

Por el Consejo de Administración del Colegio Gabriela Mistral, doctor Ignacio Sobral, maestra Beatriz Braidot, profesora Ana Cabrera y Capitán de Navío (R) Julio Cabano, y por los funcionarios, Alejandro Rodríguez, portero; auxiliar contable Andrea De Los Ríos, e Inés Silva, encargada de Biblioteca.

Por SUGHU (Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay), Daniel Diverio, del Secretariado Ejecutivo; Fernanda Aguirre, Secretaria General; por el

Sindicato de Base del Hotel Horacio Quiroga de Salto, Luis Cardozo, Presidente, y Ricardo Machado; por la Intersindical de Salto, Ismael Sequeira y Fabián Panizza, y por la departamental de Maldonado, Óscar Andino y Gastón Pérez.

Por el PIT- CNT Maldonado, señores Gabriel Molina y Héctor López; señora María Almeida, funcionaria de la Intendencia de Maldonado; y ex funcionarias de la Intendencia de Maldonado, señoras I nés Tejería, Lourdes de León, Cristina Casaubou y Mónica Rudeli.

SECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

PROSECRETARIA: Señora Lylián Carballo.

SEÑOR PRESIDENTE (Óscar Andrade).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al representante legal de Avícola El Campo, doctor Mauricio Santeugini.

Estuvieron presentes los trabajadores afiliados al sindicato del tambo y de la avícola e hicieron un conjunto de denuncias muy complejas. Además, se me informó que en el día de hoy se va a realizar una asamblea en la avícola para estudiar los despidos posteriores al momento en que los trabajadores hicieron la denuncia.

El año pasado la comisión estuvo trabajando en el asunto de las avícolas e hicimos recorridas por los lugares que habían sido denunciados desde el punto de vista de la seguridad laboral e industrial, así como por el tipo de relacionamiento laboral y el vínculo con la organización sindical que, en general, es muy complicado.

SEÑOR SANTEUGINI (Mauricio).- Estoy agradecido de que me reciban en este noble Cuerpo.

La semana pasada recibí una llamada del señor Ortiz quien me reenvió la versión taquigráfica de las denuncias presentadas el día 22 de diciembre respecto de la situación de la Avícola El Campo. En ese sentido, pudimos apreciar que algunas manifestaciones realizadas en esa oportunidad no condicen con la realidad e imaginamos que puede haber cierto desconocimiento de parte de quien hizo la denuncia. Al 22 de diciembre, que fue la fecha en la que comparecieron los señores Michael Zinola y Enrique Méndez, en la granja ya se habían realizado ocho reuniones con el comité de base. La primera vez que la empresa mantuvo contacto con la organización sindical fue el 4 de noviembre de 2015 cuando se solicitó formalmente una audiencia en la oficina de Tala del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La empresa compareció y le fue presentada la afiliación de doce trabajadores. Cabe destacar que hay un total de aproximadamente 35 trabajadores. En ese momento, se recibió un planteo de siete puntos por parte de los trabajadores a raíz de que desde abril de 2015 se estaba trabajando con un técnico prevencionista dentro de las instalaciones de la empresa, realizando determinadas gestiones de mejora de la calidad de los puestos de trabajo y de los productos de la granja que, básicamente, son huevos. Esos siete puntos fueron solucionados.

Luego, el 11 de noviembre se realizó otra reunión a pedido de los trabajadores en el local sindical en Montevideo. Se hicieron planteos adicionales recogidos en 17 puntos, que fueron contestados el 23 de noviembre en una audiencia que tuvo lugar en la oficina de Tala del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ese momento la situación del comité de base fue confusa porque no había unanimidad en los reclamos, por lo que se acordó una cuarta reunión para el día 3 de diciembre en el local sindical de la Unión de Trabajadores Rurales en Montevideo. En ese momento, la Unión de Trabajadores Rurales, que se había presentado formalmente el 4 de noviembre, por determinados problemas informáticos o administrativos, todavía no tenía la cuenta en el Banco de la República para realizar el depósito de las cuotas sindicales. En esa reunión, se planteó la determinación de los horarios de trabajo y particularmente se solicitó la consideración del viático por traslado, que está siendo estudiado en los Consejos de Salarios del sector. La empresa no acogió ese reclamo en virtud de que se está debatiendo en ese ámbito. Además, existía una cláusula de paz vigente por el laudo, hasta el 31 de diciembre de 2015. Sin embargo, los trabajadores

entendieron que correspondía realizar el planteamiento del viático por traslado a la empresa y no esperar al resultado de los Consejos de Salarios. Durante el transcurso de esa reunión se comunicó a la empresa que la asamblea que se estaba realizando en las instalaciones de la granja había resuelto realizar un paro durante el tiempo que durara la reunión en Montevideo, a efectos de revertir la posición contraria de la empresa. La granja se encuentra a 5 kilómetros de Tala y hay 5 personas que viven en San Ramón, que dista 12 kilómetros. Para esas personas se reclamaba el viático de transporte. Obviamente, la respuesta de la empresa fue que no se podía negociar en esa instancia lo que se estaba negociando en los Consejos de Salarios. En teoría, en diciembre, la unión de trabajadores estaba muy próxima a la parte empleadora en términos que desconozco porque no participo de los Consejos de Salarios. De todos modos, para tratar de apostar al diálogo, habiendo resuelto el retiro de la suspensión a un trabajador por problemas disciplinarios, la empresa acordó con los trabajadores una prórroga de la cuarta audiencia para el 8 de diciembre en la que la unión de trabajadores iba a responder si mantenía el reclamo por los viáticos de traslado y los horarios de trabajo o se esperaba al resultado de los Consejos de Salarios.

No obstante, el día 7 de diciembre a las 7 de la mañana seis trabajadores decidieron realizar un piquete en la entrada de la empresa sobre la Ruta Nº 12. Esto generó los trastornos de cualquier piquete, con la situación agravada de que en ese lugar es el domicilio de tres familias: un hijo de uno de los dueños, un empleado de la empresa y otra persona que vive allí desde hace muchos años. Obviamente, el piquete sindical con quema de gomas y prohibición de entrada y salida generó malestar a todos los involucrados por la violencia de la situación.

Además, en ese momento aparentemente se habría dado un incidente en el que una persona de más de 65 años tuvo una discusión con uno de los trabajadores que estaban llevando adelante el piquete. Presumiblemente le propinaron un golpe en un brazo, lo que le provocó un desgarro muscular al trabajador. En horas de la tarde el trabajador concurrió a la mutualista de Tala a solicitar asistencia por ese hecho y le certificaron aparente desgarro muscular, por lo que la persona realizó una denuncia penal ante el juzgado de Tala. La Jueza, luego de realizar las instrucciones del caso por las competencias de urgencia de los Juzgados de Paz en el interior, resolvió archivar las denuncias de supuestas lesiones al trabajador teóricamente agredido. Imagino que ese es el relato que se realiza en la comparecencia del 22 de diciembre, de un trabajador afectado.

Pese a que la asamblea de trabajadores recibió un piquete el día 7, igualmente la empresa entendió del caso concurrir a dar algunas respuestas el día 8 de diciembre ante la audiencia que estaba pactada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta vez, por decisión de la Unión de Trabajadores, las audiencias dejaron de realizarse en Tala. Solicitaron que se realizaran en Montevideo con los negociadores del Poder Ejecutivo que, a su vez, tienen a su cargo la negociación de los convenios colectivos: la doctora Ruiz López y la licenciada Gianello. Esta quinta comparecencia de las partes se lleva a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En esa instancia, pese a todo lo que había sucedido el día antes, la Unión de Trabajadores presenta a la empresa un nuevo petitorio, consistente en un proyecto de convenio colectivo interno para que accediera a regular una cantidad de aspectos de las relaciones de trabajo.

El contenido del convenio interno, básicamente, es idéntico a la posición que la delegación de trabajadores estaba manteniendo en el ámbito de los Consejos de Salarios, con lo cual la empresa reiteró la misma respuesta, de carácter lógico, en el sentido de aguardar lo que se negocie en el Consejo de Salarios porque, de todos modos, es obligatorio y no hay posibilidad alguna de negociarlo porque, en realidad, la Cámara es la que negocia por todas las empresas y la Unión de Trabajadores es la que negocia por todo el colectivo de trabajadores de las granjas, por lo menos de las avícolas, en esta composición especial, no sé si conocen, de los trabajadores rurales y los diferentes subgrupos de trabajadores.

Nos entregaron el listado de la audiencia del 8 diciembre, de trabajadores afiliados nuevamente. Lo tengo acá; si quieren puedo facilitárselos. No son trece, son doce. Se nos entrega también el número de cuenta en la cual deberían realizarse los depósitos de las cuotas sindicales, lo cual obviamente se produjo al día siguiente, porque ya se habían retenido los haberes de noviembre y diciembre.

De la audiencia del 8 de diciembre, a efectos de dar una respuesta, punto por punto, al convenio colectivo interno propuesto, que por cierto era bastante extenso, se fija una prórroga con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el día 14 de diciembre; esta era la sexta audiencia. En ese período, el comité de base y la empresa mantuvieron, al menos, cuatro reuniones bipartitas en la empresa, no solo con los representantes

de esta sino también, en alguna oportunidad, con la presencia del prevencionista que venía trabajando desde abril de 2015. Se llega a la audiencia del día 14 y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza una propuesta para acercar las diferencias que tenían entre las partes que, básicamente, estaban resumidas al viático por traslado, que era lo que se estaba negociando en el Consejo de Salarios, y la eventual consideración de un horario de trabajo diferente para las personas afiliadas al comité de base, que vivieran en San Ramón y no tuvieran medios propios de locomoción. Porque de las cinco personas que viven en San Ramón, aparentemente tres, van y vienen en moto y no tienen ningún problema con el horario de trabajo.

Luego de una reunión que duró casi tres horas, advertimos que el reclamo de los trabajadores se concretaba a dos personas que, en virtud de los horarios de los ómnibus que van entre San Ramón y Tala no tienen ningún problema en ingresar a trabajar a las ocho de la mañana, como el resto de los trabajadores, pero pretenden que el horario de descanso intermedio, en vez de ser de dos horas, como en el resto de los trabajadores, fuera de menor extensión.

Inicialmente, se propuso media hora de descanso pago. Después se entendió que lo más razonable sería una hora de descanso intermedio no pago, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ofreció como fórmula transaccional que la empresa le diera un régimen de descanso intermedio diferente a esos dos o tres trabajadores. Eso tenía determinada implicancia en la organización del trabajo de la empresa, que debía redistribuir algunas otras personas, porque en ese horario de descanso intermedio no hay actividad, ya que el trabajo con las gallinas lleva determinada cantidad de horas en lo que hace al suministro de la alimentación y del agua así como la recolección de huevos en ciertas horas del día, sobre todo en la época de verano, que es particularmente más sensible.

Se acordó una prórroga para el 21 de diciembre, para tener la séptima audiencia entre las partes. Nos retiramos todos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero lamentablemente el día 16 de diciembre en horario de la tarde, la empresa sufre un accidente en el molino en el cual se elabora la ración para alimentar a las gallinas. En el molino había doscientas toneladas de maíz que se mezclan con otros granos y algunos nutrientes para alimentar a las gallinas. El molino es un sinfín y tiene una masa de martillos. En un momento se trancó. Se le desarma la parte del sinfín; se vio que se había roto. Se instala un segundo que hay de repuesto; se vuelve a romper. Se instala un tercer sinfín, pensando que había quedado mal calibrado y se vuelve a romper. Entran a ver qué era lo que pasaba y se encuentran con la sorpresa de que dentro del maíz - no se sabe cómo- alguien había introducido una cantidad importante de tuercas, tornillos, piedras. Los elementos metálicos fueron los que rompieron el molino. Obviamente, se realizó la denuncia correspondiente. Se le consultó a un trabajador que había ahí si sabía algo del sabotaje. Obviamente, dijo que no sabía nada, que no tenía idea de lo ocurrido. Se resolvió clausurar el molino hasta poder vaciar las doscientas toneladas, limpiarla de todos esos elementos extraños, reparar el sinfín, la masa de tornillos y, nuevamente, poner en funcionamiento el molino. No es una tarea sencilla y menos aún barata. En esta época del año es muy complicado. Debido a esa situación de sabotaje y teniendo en cuenta que el 21 de diciembre tenía la prórroga en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la empresa resolvió asignar otro tipo de tarea, dentro de la granja, a las dos personas que se desempeñaban en el molino. Solo una de ellas estuvo trabajando, porque la otra justo se certificó el día 16 de diciembre por Disse, haciendo uso de licencia médica no estaba trabajando. La verdad es que la persona a la que se le asignó otra tarea no estaba muy conforme, porque no era acorde a su categoría y no tenía la destreza suficiente para llevarla a cabo. Obviamente, frente a esa situación, lo único que cabe es enviar al trabajador al seguro de paro hasta que se pueda volver a hacer andar el molino. Mientras tanto la empresa está adquiriendo la ración para alimentar a las aves en una barraca de la ciudad de Minas, con los trastornos respectivos. Se llega a la audiencia del 21 de diciembre. Allí la empresa comunica la existencia de envíos al seguro de paro de la persona que no pudo cumplir con satisfacción las otras tareas y del segundo trabajador cuando se reincorporara de la licencia por enfermedad.

La delegación de trabajadores no estuvo de acuerdo con la decisión de la empresa. Entendió que el envío al seguro de paro era una especie de persecución sindical contra quienes operaban el molino. Resolvió retirarse de la mesa y no seguir las conversaciones, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de descomprimir la situación, solicitó que la asamblea de trabajadores analizara el tema de los envíos al seguro de paro y volvieran a los dos días, el 23 de diciembre, lo que sucedió así. Se solicitó de parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que alguno de los dueños de la empresa compareciera para explicar al delegado gremial cuál era la situación de los alimentos de las gallinas que estaban en el molino, cuántas toneladas eran, cuánto era el tiempo de demora para la reparación del molino, etcétera, a lo cual concurre el doctor, veterinario, Ignacio González. Se logró un acuerdo para desarmar al molino, tratar de limpiar esas

doscientas toneladas de maíz, en principio con los propios trabajadores de la empresa, porque son quienes están acostumbrados a manejar este tipo de insumos, tratar de que el arreglo del molino sea dentro de las posibilidades de la época y que se pueda hacer en Tala lo más rápido posible y, en esa instancia, retomar a las dos personas que estaban en seguro de paro, desde hacía seis días. Ahí se suscitó un problema en cuanto a la redacción del acta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La delegación de trabajadores de la empresa y el gremio no estaban de acuerdo en determinada redacción. Hicieron una propuesta que a la empresa no le satisfizo. Por lo tanto, se resolvió no redactar ningún acta y fijar una prórroga para el día 11 de enero, a efectos de analizar la situación y ver de qué manera se podía acordar por escrito el reintegro de los trabajadores en seguro de paro.

En el día de ayer el comité de base de los trabajadores no planteó ningún tipo de acuerdo ni nada respecto a la redacción del acta. Esto venía de la mano de que los negociadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por un tema de licencias no estaban y nos atendió otra abogada que no estaba al tanto de las negociaciones previas de las otras ocho audiencias. El gremio, en el día de ayer, aduciendo un supuesto despido antisindical de alguien que entendían que era afiliado pero que en realidad nunca lo fue, solicitó una audiencia con el Director Nacional de Trabajo para el día de mañana. Ellos entienden que ese trabajador, con cuatro meses de trabajo, había sido despedido luego de finalizado el período de prueba, pero en realidad el trabajador no tiene contrato a prueba porque es mensual. A los cuarenta minutos de analizar el tema, el gremio entendió que había una situación de persecución sindical y solicitó esa reunión a la que concurriremos a realizar los descargos que correspondan. Esa audiencia viene con la intención inicial de analizar el despido de ese trabajador, no para analizar ninguno de los planteamientos originalmente hechos a la empresa el día 4 de noviembre que entendemos, por lo que surge de las actas de la bipartita, ampliamente acogidos, aunque con algunas rispideces como en la exigencia de elementos de protección personal para ingresar a realizar las tareas y ajustes propios de las nuevas reglas de juego que antes no existían. Nos cuesta un poco ver cuál es el petitorio de fondo de los trabajadores porque han sido muy cambiantes sobre aspectos puntuales y personales más que del colectivo, pero se ha intentado dar respuesta a los temas planteados incluso con la suscripción de las actas respectivas en Tala, Montevideo y las bipartitas. Obviamente, no se realizan actas en las reuniones que se tienen en el local sindical de la Unión de Trabajadores Rurales.

Hoy, en la planta, hay una marcada preocupación de parte de los empleadores por el altísimo nivel de ausentismo que se ha notado en este último mes: algunas licencias médicas y, otras, simplemente, ausencias con aviso. Esto es particularmente sensible para la empresa en esta época por la actividad de las gallinas, la necesidad de proveerles de alimentación, de agua, etcétera. Estamos en una etapa de negociación intensa, con audiencias semanales que hemos ido tratando de atender. Verán ustedes que de este relato surge que hay una situación distinta a la que se manifestó el día 22 de diciembre por parte de los representantes sindicales que concurrieron. De las doce personas afiliadas ninguna ha sido despedida hasta la fecha, que yo sepa; no hemos tenido ese reclamo porque nunca existió despido. Hemos tratado, de muchas maneras posibles, de continuar el proceso de mejora de las relaciones laborales. No es fácil, pero con tiempo y trabajo se logra.

SEÑOR PUIG (Luis).- Agradezco la participación del asesor legal de la empresa en esta comisión.

En el día de hoy, hemos escuchado un desarrollo diametralmente opuesto al que hicieron los trabajadores en el mes de diciembre planteando enormes dificultades para el respeto de aspectos fundamentales como ser las condiciones de trabajo y el derecho a sindicalización, y para sobrellevar la represión e inclusive la violencia física de la que fueron objeto por parte de integrantes de la patronal. Esta comisión, que ha recorrido en numerosas oportunidades establecimientos avícolas, ha comprobado las enormes deficiencias existentes en materia de salud, condiciones de trabajo y protección a los derechos de los trabajadores en el marco de la actividad laboral. Los integrantes del plenario manifestaron las enormes dificultades que existen y la visión permanente de empresas -y esta en particular- para las que el mejor sindicato es el que no existe. Está claro que todos los días se dan mensajes a los trabajadores para que no se sindicalicen, porque si optan por agremiarse, por hacer planteos colectivos, los despidos, los envíos a seguro de paro, los cambios de tarea y la represión se vuelven un elemento de carácter permanente. Creo que estamos frente a un problema serio, en esta empresa y en otras, porque los trabajadores rurales, a quienes tanto tiempo les ha costado lograr el respeto de las jornadas de ocho horas y demás, se ven sometidos en forma permanente a un hostigamiento con el mensaje “No te afilies al sindicato porque en realidad te va a ir mal”. Esta comisión, que no tiene potestades para laudar ni resolver situaciones y no intenta sustituir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sí puede expresar su enorme preocupación porque tanto en Montevideo como en el interior existen empresas que desconocen los derechos de los trabajadores. Algunas de ellas, incluso, contratan con el Estado,

en varias áreas, y son reincidentes a la hora de desconocer derechos. Hace mucho tiempo venimos insistiendo en un registro en serio de aquellas empresas que desconocen la normativa laboral, entre otras normativas. Se deben generar mecanismos que permitan una protección mayor para los trabajadores. Estamos ante una relación extremadamente desigual entre las fuerzas de estas patronales y las dificultades de organización de los trabajadores pero, al mismo tiempo, creo que los organismos y Poderes del Estado, como el Parlamento o esta comisión, tienen un papel para cumplir y deben contribuir a que se respeten sus derechos. Hemos escuchado en múltiples oportunidades en esta comisión cómo las empresas o sus representantes dicen respetar a cabalidad los derechos de los trabajadores cuando en realidad eso no es así. Creemos que estamos ante una situación muy grave en esta empresa y en otras avícolas. Por otra parte, cuando se habla de sabotaje hay que demostrarlo, ya que es algo recurrente por parte de las empresas. Yo trabajaba en la empresa Gaseba y militaba en la organización sindical. Resulta que el despido de dirigentes sindicales pretendió ser avalado con "espionaje industrial" porque el sindicato documentó la existencia de un producto tóxico cancerígeno, el amerzine, que había sido catalogado como producto cancerígeno por la Cátedra de Toxicología del Hospital de Clínicas. Resulta que por denunciar, publicar, y entregar fotos a las autoridades de la época sobre la existencia de ese producto, la empresa, que tenía el monopolio de la distribución del gas por cañería en Montevideo, adujo que estaba en presencia de un espionaje industrial. Y sobre ese caballito cabalgó mucho tiempo hablando de espionajes, sabotajes y demás, manteniendo al margen durante diez años a la dirección sindical de sus puestos de trabajo. Esto no es privativo de la empresa a la que hacía referencia; se ha dado en múltiples oportunidades y ahora estamos en presencia, una vez más, de los desconocimientos de los más elementales derechos de los trabajadores. Creo que hay que mandar la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y, al mismo tiempo, estar en alerta porque se siguen sucediendo situaciones que desconocen los derechos de los trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- El año pasado, desfilaron por acá muchísimos problemas vinculados con los trabajadores rurales. Tenemos en esa área una deuda gigantesca. Las condiciones de trabajo en el medio rural nos avergüenzan mucho. En el 2009 aprobamos el Decreto Nº 321 en materia de salud laboral y seguridad industrial. Hubo que esperar casi noventa y cinco años para que después de la Ley Nº 5.032 los trabajadores rurales tuvieran normativa, pero siguen teniendo una tasa de siniestralidad acalambrante. Cualquiera que trabaja en el área de la siniestralidad sabe que unos siete u ocho mil trabajadores pasan al año por el Banco de Seguros del Estado. La falta de registro es importante porque teniendo un porcentaje todavía alto en la sociedad en general, en el caso de los ciento ochenta mil trabajadores rurales todavía es más importante; más de un tercio de los trabajadores rurales no tiene registro en la seguridad social. Tenemos claro que en teoría hay un avance por haber aprobado una norma, pero la realidad está a una distancia gigantesca.

Los trabajadores de las avícolas denunciaban que los mordían las ratas. Hubo que recorrer las avícolas para encontrar que había cajas de raticidas flamantes. Había galpones en riesgo de derrumbe. Cualquiera que tuviera media materia básica de construcción sabía que había una situación laboral diaria normalizada que era de vergüenza.

En materia de negociación colectiva es igual. Yo tengo claro que existe ley de negociación colectiva, pero los laudos de los trabajadores rurales son los más bajos por lejos, pegados casi al mínimo. Solamente las trabajadoras domésticas están peor. Los del arroz cobran unos $ 15.000 nominales, $ 11.000 los del secano, $ 11.000 los trabajadores zafrales de la naranja. Y también hay que ver cuándo les pagan. El 22 de diciembre tuvimos que hacer una audiencia para que el 23 pudieran cobrar cerca de mil trabajadores de Caputto que habían terminado la zafra en octubre. No sé cómo los trabajadores no incendiaron la cosecha, porque terminaron la zafra en octubre y les pagaron dos meses después. Y hasta antes de que los convocáramos a comisión la propuesta patronal era pagarles un 30% y después iban a ver cuándo pagaban y cómo. Vamos a ir de nuevo a ver a los trabajadores zafrales porque tenemos el mismo lío con trabajadores que empiezan la poda la semana que viene en esa misma condición de andá a saber si cobrás. Y ni siquiera reclamaron al Registro Nacional Social porque ahí tenían una situación un poco más dramática. Los compañeros del arroz vinieron porque los fumigaban mientras cosechaban, y la idea era que por lo menos no fumigaran la escuela rural que estaba pegada. Tengo claro que establecimos márgenes de negociación colectiva, pero pareciera que estuviéramos hablando de un sector que está en una catástrofe, y si miramos los datos del PBI agropecuario de la última década difícilmente se encuentre un momento mejor para otorgar mejores condiciones de trabajo. Ahí tenemos un déficit monumental.

Lo mismo pasa con las ocho horas. Podemos seguir garganteando que votamos las ocho horas rurales, y no nos quedó departamento por recorrer en el que no hubiera denuncias gravísimas en el sentido de que esas ocho horas rurales no existen. Es un sector muy vulnerable, uno de cada cinco trabajadores rurales no terminó la escuela y la mitad la terminó apenas. Es un sector de actividad en el que tenemos unos dramas enormes y una organización del trabajo compleja; en general -no voy a juzgar porque esto no es un tribunal de alzada- se da una hostilidad tremenda para reconocer la organización sindical. Recorrimos una avícola que prefería cerrar antes que tomar al trabajador que estaba sindicalizado. Y el reclamo era que se trataba de un lugar que no había forma de habitar para un ser humano.

Nosotros vamos a hacer un seguimiento al tema. Sabemos que hoy al mediodía los compañeros tienen una asamblea. Estuvimos en el lugar para conversar con ellos y vamos a volver, porque la Comisión tiene que velar por que las negociaciones colectivas se den de manera civilizada. A priori, acá lo que hay es una escasa confianza por parte de las partes en la negociación colectiva y en los interlocutores. Se desprende que hay mucha duda en cuanto a alcanzar una negociación de buena fe. Nosotros no somos quiénes para determinar si tal partida se puede colocar o no en una negociación bipartita -no nos corresponde-, pero sí podemos velar por que la ley se cumpla. La ley establece que la negociación colectiva tiene que desarrollarse de buena fe en todos los niveles posibles. En general, basta con recorrer estos establecimientos para encontrarnos con circunstancias complejas desde el punto de vista de la organización del trabajo. Seguramente, como Comisión o simplemente como integrantes de la misma, coordinemos alguna recorrida por las avícolas, a fin de establecer cuáles son las cuestiones que hay que mejorar. Sepan que no se trata de denuncias menores. El hecho de que ante una acción sindical se reciban insultos y agresiones no es una denuncia menor. No estamos jugando; estamos diciendo que hay denuncias que son demasiado graves como para que pasen desapercibidas.

Nosotros no sustituimos la negociación colectiva de la Dinatra, pero la complementamos. Por tanto, otra alternativa es que la Comisión convoque a las partes juntas para tener un criterio más o menos común sobre lo que está pasando. Lo que dice el diputado Puig es bastante claro en cuanto a que hay una diferencia muy importante en los acentos. No sé qué experiencia tiene la empresa anterior con la organización sindical; no sé si tiene una densa experiencia o es la primera que tiene. A veces, la inexperiencia también hace que cueste establecer el diálogo y la negociación colectiva. Repito: nos preocupan con especial énfasis las organizaciones sindicales en la rama del arroz, de la naranja y de las avícolas, porque es donde se dan, por lejos, las peores condiciones de trabajo, y donde están los trabajadores más vulnerables. Eso es indiscutible. Basta con mirar un recibo de sueldo para darse cuenta de que ahí están los más vulnerables.

Yo creo que si los sectores más postergados avanzan es porque desde la Comisión le hemos colocado este acento. Sabemos que tenemos organizaciones sindicales nuevas, con debilidades. Vamos a estar alertas para que no se caiga en la tentación de que por tener debilidades se intente caminar por encima de ellas, porque avanzar en este plano nos ha costado mucho.

Previo a fin de año nos invitaron al Encuentro Nacional de Trabajadores Rurales en Florida. Tenemos claro que hay mucho para construir. El trabajo de esta Comisión es tratar de que las partes tengan las fortalezas y las garantías necesarias. En este caso, hay denuncias que muestran que las garantías no están dadas. Está bueno que sepan que el Parlamento está haciendo un seguimiento y un monitoreo, a los efectos de establecer no a dónde se tiene que desembarcar, pero sí navegar en condiciones civilizadas. En eso vamos a poner especial acento.

SEÑOR SANTEUGINI (Mauricio).- Atendiendo la inquietud del señor representante Puig y la del señor presidente, quiero finalizar diciendo que el 4 de noviembre se constituyó la organización sindical. Fue la primera vez que en la empresa se realizó un planteo de carácter colectivo. Nunca en los treinta años de esta empresa había sucedido. El 22 de diciembre se hizo referencia a una supuesta denuncia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El día 4 se hizo la audiencia en Tala. Según los trabajadores, no fue a influjo de ellos, pero al otro día, es decir, el 5 de noviembre, se realizó una inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la granja. Esto consta en las más de ocho páginas del expediente, que les puedo hacer llegar. Obviamente, participaron todos los delegados sindicales; los inspectores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entrevistaron a todos los trabajadores. Entre las observaciones que realizó el ministerio, que figuran en el acta, se pidió a la empresa tres o cuatro aspectos de carácter formal. No se encontró ningún tipo de irregularidad en las condiciones de trabajo, de seguridad ni en salud ocupacional. No se encontró -obviamente, porque no existe, y la calidad moral

de las personas que están a cargo de la unidad productiva no lo han hecho así- personal, sueldos, parte de salario no declarado, ni haberes salariales que no se paguen por recibo. Hay absoluta regularidad en lo que se paga. El salario mínimo de la granja es poco más de $ 15.000, o sea que no estamos en los parámetros a que refirió el señor presidente. Obviamente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no sólo hizo suscribir el acta y las observaciones a la empresa y los datos del prevencionista que, como yo, trabaja desde mucho antes de que existiera la organización sindical, sino que en realidad no impuso multas ni sanciones, porque la situación es absolutamente regular. No conozco la realidad de otras granjas avícolas. Esta, en particular, es bastante correcta, por decirlo de alguna manera. Las instalaciones son absolutamente adecuadas: hay comedor, vestuarios para mujeres y para hombres. El relacionamiento que pude percibir en las cuatro o cinco veces que fui en estos últimos meses es más que adecuado. Les reitero que la gente vive ahí. Para los empleadores es su casa; no es una unidad productiva a la que concurren ocho horas y se van. De hecho, para que tengan una idea, hay reloj; no hay quien no marque por el sistema dígito pulgar. Eventualmente tienen la posibilidad de ver si tuvieron veinte horas extra y cuánto se les pagó. La regularidad de la parte formal es absoluta. Un detalle que le observó el Ministerio a la empresa que, obviamente, era una falta, fue que la denominación de los recibos de sueldo respondía a la anterior categorización del grupo, Grupo 36, de trabajadores rurales, lo cual obviamente no corresponde porque los nombres de las categorías, grupos y subgrupos se modificaron cuando se estableció en el acta de 2011 la apertura del subgrupo, pero el valor económico de lo que se le paga a los trabajadores está más que bien respecto al laudo. Se han dado desde siempre los aumentos que corresponden a los consejos de salario. Por eso el mínimo es poco más de $ 15.000, porque en realidad se ha cumplido siempre con la normativa de los laudos. De hecho, uno de los reclamos de los trabajadores sindicalizados era que ellos no querían realizar horas extra -pese a que las cobraban-, porque entendían que debía respetárseles el horario de ocho horas que siempre tuvieron, porque la granja, a diferencia de lo que pasó durante un tiempo con la ganadería del secano, tenía limitación de la jornada. En esta granja en particular me consta que desde siempre se respetó el límite horario de la jornada de ocho horas. Es más: por la proximidad física con la ciudad de Tala, siempre se respetó a rajatabla el descanso intermedio de dos horas, que además de ser la realidad del interior del Uruguay, en esta empresa en particular lo es porque por necesidad de producción hay dos horas durante las cuales no hay tareas para realizar. De hecho, ese es el fondo de problema del reclamo sindical.

Obviamente, todas las relaciones humanas cuando hay interlocutores son complicadas. Yo agradezco la disposición de la Comisión para establecer mejores vínculos de comunicación entre las partes que obviamente lo necesitan. Siempre hay oportunidad de mejora; en todo acto humano conceptualmente la hay. Creo que este gremio y esta patronal están llegando a una instancia absolutamente desconocida para todos, que es la negociación colectiva. La avícola no se caracteriza por ser un ramo de actividad con larga tradición en negociación colectiva como puede ser la construcción, el cuero, la carne o alguna otra industria de mano de obra intensiva. Hay obvias limitaciones dadas por el entorno en el cual se realizan las relaciones de trabajo, precisamente, por lo que decía hoy, en cuanto a que no es lo mismo trabajar en el domicilio de una persona que en la fábrica. Eso condiciona muchísimo, porque la carga emocional es bastante más complicada. No es lo mismo hacerle un piquete a una persona en su fábrica que en su casa. Las relaciones personales en localidades tan pequeñas como la de Tala, pesan. El manejo mediático que han realizado el comité de base y el gremio de la Unión de Trabajadores Rurales en la ciudad de Tala ha complicado la situación, porque a nadie le gusta que manejen su nombre de forma pública en la radio. Todos estos elementos han complejizado un poco la relación entre las partes, pero en estas nueve audiencias que hubo claramente se ha avanzado muchísimo. Seguramente a futuro habrá más audiencias y no hay por qué pensar que no se va a avanzar. De todos modos, tomo el gentil ofrecimiento de la Comisión y el día que quieran ir a visitar la granja no creo que se sorprendan, porque no es para sorprenderse, pero constatarán por ustedes mismos la absoluta regularidad de la situación de la empresa, que no tiene ni comedores recién hechos, ni elementos para combatir los roedores recién colocados. Se van a dar cuenta de que es una realidad que viene de muchísimos años atrás, por suerte, para los trabajadores y para el empleador.

Me pongo a sus órdenes para lo que necesiten: para acercarles las actas y para dejar las constancias del caso que quieran. Les agradezco nuevamente el haberme invitado.

SEÑOR CACHÓN (Carlos).- Me parece que algunas cosas no se pueden dejar pasar por alto.

No se puede dejar sentado que $ 15.000 es un salario que está muy bien en el sector. Estoy seguro de que la distribución de las ganancias de esa avícola no se ha visto reflejada en los bolsillos de los trabajadores. Permanentemente se está reivindicando que hay 800.000 trabajadores uruguayos que perciben por debajo de los $ 15.000. No es un salario que esté muy bien. Los trabajadores deben seguir reivindicando el derecho a la información a fin de que las avícolas muestren sus cuentas para saber lo que han vendido. En un sindicato nuevo es muy importante el derecho a la información porque invocando a las crisis siempre terminan pagando los trabajadores y siempre pagan los más débiles.

Me gustaría escuchar a los trabajadores. Quisiera saber qué piensan los trabajadores sobre la inspección del ministerio, que es la policía del trabajo. Esto siempre genera antecedentes bien importantes. A veces esos factores son utilizados por los empresarios para echar compañeros o para no respetar sus derechos.

En cuanto al manejo mediático, en un pueblo chico eso es parte de las reglas de juego. Hay que defender la libertad sindical y el derecho a la sindicalización. Hay que tener en cuenta que después de treinta años recién ahora tienen un sindicato. Más aún cuando estamos hablando de esa zona del santoral de Canelones donde el atraso sindical es importante. Se ha perseguido a muchos compañeros y muchas organizaciones han quedado por el camino porque los empresarios no la han hecho fácil, más allá de los avances importantes que hubo desde el punto de vista de la legislación laboral a partir de 2005. Algunos empresarios no han entendido aún que el sindicato en lo colectivo ayuda y mucho en el proceso de transformación, en las relaciones laborales, en la organización del trabajo y en la construcción de un diálogo social que es fundamental a la hora de la negociación. No han entendido las fortalezas. Hay que ayudar, y mucho, y no perseguir a los compañeros ni generar cuestiones.

Se manejan presunciones por parte de los empresarios, lo que genera mucha inestabilidad. Han echado a muchísimos compañeros, en otros gremios, por presunción. Yo presumo algo y eso genera otra cosa. Siempre se da esta situación con los delegados sindicales o con los agremiados; no se da con los propatronales. Eso hace muy difícil las cosas.

Sugiero que se ayude, pero en serio, a construir un diálogo de negociación colectiva. Que les quede claro: la negociación colectiva vino para quedarse. No es cuestión de que con estos elementos se ayude a no construir un camino de diálogo, que me parece que es fundamental para estas organizaciones tan débiles y vulnerables. No hay que aprovecharse de la vulnerabilidad para sostener algunas cuestiones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Seguramente coordinaremos una visita a la avícola y, si hay necesidad, convocaremos a una instancia con las partes.

(Se retira de sala el representante de la Avícola El Campo)

(Ingresa a sala la Dirección de Frigocerro S. A.)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al propietario de Frigocerro S. A. de Durazno-, contador Diego Ramón Ortiz, y al doctor Salvador Alessandra.

El año pasado recibimos a los trabajadores de la Foica, que hicieron una serie de denuncias referidas a temas de salud laboral y de seguridad industrial.

A fines de noviembre o en los primeros días de diciembre, en el marco de actividades que se estaban desarrollando en Durazno en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se dio un siniestro importante con un trabajador, que terminó en el Banco de Seguros del Estado; además, estaba jubilado y no se encontraba registrado en la seguridad social

Posteriormente, seguimos recibiendo denuncias de los trabajadores de Durazno.

Cerca de fin de año también incorporaron a la denuncia la circunstancia de que el responsable de salud laboral y seguridad industrial había sido trasladado y llevado a un lugar en soledad, donde no podía realizar la tarea de control de los temas de seguridad laboral interna del frigorífico. En medio de esto hubo dificultades en el frigorífico con trabajadores que no ingresaban

Se trata de una serie de planteos que motivaron la preocupación de la Comisión de Legislación del Trabajo. Precisamente, estamos trabajando en una ley integral de salud y seguridad en el trabajo. Hay un trabajo en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es claro que tenemos un enorme atraso, dado que estamos regidos por la Ley Nº 5.032, del año 1914. La Comisión le ha dado importancia a este temabienvenida.

SEÑOR ORTIZ (Diego).- Vengo en representación de Frigocerro S. A. Agradezco la invitación.

Hace aproximadamente un año que tenemos un conflicto laboral con parte del sindicato.

Ayer tuve acceso a la versión taquigráfica de lo conversado aquí en el mes de diciembre. La verdad es que no me llamó la atención, porque este tipo de cosas son las que se vienen manejando en todos lados: se dicen varias mentiras y algunas verdades a medias. Por lo tanto, agradecemos que nos den la oportunidad de responder todas las preguntas que crean conveniente realizarnos.

Me gustaría hacer algunas precisiones sobre dudas que tiene esta gente. Tienen dos tipos de dudas. En primer lugar, no entienden cómo estamos trabajando, con todos estos problemas que mencionan. En segundo término, creen que trabajamos en la impunidad.

Con respecto a la impunidad, puedo decir que siempre hemos trabajado sin padrino. Entendemos que tampoco lo necesitamos. Si uno no tiene un padrino que lo ayude, es difícil que trabaje en la impunidad.

Entendemos que lo mejor que se puede hacer para tener una relación adecuada con la sociedad es que cada uno desempeñe sus funciones de acuerdo con sus derechos y obligaciones. Entonces, es en ese juego que siempre hemos manejado a la empresa y nunca introdujimos elementos que pudieran llevar a la impunidad.

Cuando tenemos un problema y no lo podemos solucionar personalmente, nos dirigimos a la Justicia, que muchas veces es lenta, pero llega. Gracias a ella es que hoy podemos tener la empresa en funcionamiento. En principio y por definición, la Justicia es independiente, y hay que atenerse a lo que ella disponga.

Con respecto a que no entienden cómo trabajamos, voy a hacer un pequeño resumen de mi carrera de trabajo para que vean en qué me apoyo cuando trabajo. A veces consigo cosas que a muchas personas les parecen imposibles y por eso piensan que estoy en cosas raras.

Mis primeros años fueron en el campo. Fui a una escuela rural muy pobre; no creo que haya escuela rural más pobre que aquella a la que fui, pero tampoco creo que todas las escuelas tengan la calidad de maestro que tuve en los primeros años. Se trataba del maestro Rúben Lena que, como no tenía material en la escuela, los días que no llovía nos mostraba la naturaleza y nos enseñaba cómo se trabajaba en ella. Y nos enseñó a pensar. Esa base que me dio me alcanzó para ir al liceo y a la facultad, aunque con muchos baches culturales.

Tuve la suerte de ser el primer contador del Plan 66 y quedar como docente en Administración Agraria en quinto año. Luego me desempeñé en algunos cargos públicos y finalmente me orienté hacia la actividad privada.

Primero conocí el Uruguay y luego visité muchos países, de donde saqué la base cultural que tengo sobre el trabajo. Puedo nombrar muchos, pero los que más me llamaron la atención fueron Cuba, China, Japón y Alemania. En función de eso aprendí a valorizar los bienes de producción y a trabajar.

Me da mucha pena que gente joven, uruguaya, dedique su tiempo a decir mentiras o verdades a medias para tratar de cerrar una fuente de trabajo que estaba trabajando y aún lo está -aunque no en forma totalmente normal- y que da trabajo a una muy buena cantidad de gente.

Me acompaña el doctor Salvador Alessandra, que entiende de derecho -yo estoy lejos de eso- y nos puede ayudar en alguna pregunta que nos puedan formular.

SEÑOR ALESSANDRA (Salvador).- Pude leer la versión taquigráfica de la concurrencia de los trabajadores a esta Comisión en el mes de diciembre, y leí comentarios del presidente del sindicato, Ulises Maldonado, quien en reuniones en Dinatra dijo que la voluntad era cerrar el frigorífico -me lo

dijo personalmente-, porque ellos ya tenían trabajo en otro lado y no les interesaba el resto de los trabajadores. Tienen un problema personal con el empresario lo que, en definitiva, pone de rehén a la empresa.

El señor Maldonado es quien menos puede hablar de la situación de la empresa, porque es el trabajador que menos concurre a la planta, ya que tiene varias retenciones de pensión alimenticia y si trabaja en la empresa, le deben hacer las retenciones, lo que no quiere. Por lo tanto, es una persona que concurre a la empresa el 10% de lo que debería.

Otra persona que vino a declarar, un señor Jacques, en Dinatra también le faltó el respeto a la empresa. Coincidentemente, luego de la Copa América del año pasado, cuando ocurrió el incidente del dedo con Cavani, al retirarse, el señor Jacques dijo al señor Diego Ortiz que le iban a romper el trasero -utilizó esas palabras- y cuando se retiraba, agregó: "Prepárese, porque veo que a usted le va a gustar ser como Cavani", que recibía el dedo. Todos esos insultos no hacen bien a la empresa ni a la relación con el sindicato.

A fin de año, en Dinatra estaba presente este señor Jacques e integrantes de Sifridur, quienes pedían para ir a recorrer la planta. En su momento, la empresa no entendía el porqué, pero después, negociando y hablando con el señor ministro, se accedió a que fueran a recorrer la planta. Se coordinó con el Ministerio pero, después de toda la vehemencia por recorrer la planta, no solo no fueron, sino que no indicaron el motivo.

Ellos manifiestan que no conocen los números de la empresa y eso no es cierto porque se brindaron todos los balances al Ministerio; además, ellos vieron que los números están en rojo. Hace tres años que la empresa viene mal.

En reiteradas oportunidades dicen: "El empresario tiene un problema con los sindicatos". El primer punto que se vio totalmente fuera del objeto de su presentación en diciembre fue decir que hubo un problema con un peón rural, que mantenía una relación laboral con el señor Diego Ortiz y no con Frigocerro. Quiero aclarar este punto porque estuve presente en todo el proceso.

Este peón rural, que trabajaba en un establecimiento que administra el señor Diego Ortiz, no daba mucha rendición de cuentas de lo que hacía. En cierto momento, el empresario concurre al establecimiento y ve que faltan cuatrocientos terneros. Ante eso, le pidió explicaciones y el peón dijo que los terneros estaban en un campo lindero. El empresario confió en el trabajador. Pasaron los meses y citaron al empresario a la Dinatra con el argumento de que había que reivindicar los derechos del capataz, y se solicitó una diferencia de categoría. El empresario accede y se le paga la diferencia. Nunca se habló de un tema sindical. Pasa un mes, el empresario concurre al campo en diciembre y ve que, según las declaraciones juradas, le faltan trescientas ovejas. Cabe aclarar que se trataba de un peón con su familia y que no podría haber consumido trescientas ovejas en menos de un año. Van a recorrer el campo a fin de año y resulta que las ovejas no aparecen y los cuatrocientos terneros, tampoco. Se juntó personal de campos linderos para recorrer la zona y jamás aparecieron los animales. Ante eso, el peón dijo que había problemas de fertilidad de los toros, que los animales estaban en el campo lindero y que había muchos malandros, con esos términos. Y, como no sabía cómo justificar el hecho, agregó: "Usted me paga el despido en la portera y yo me voy". Inmediatamente, el empresario le dijo que sí. Para mí, eso era notoria mala conducta porque no daba explicaciones del casi medio millón de dólares en patrimonio perdido. Llegan a un acuerdo pero, en la primera semana de enero, viene un reclamo desde la Dinatra por un despido antisindical, con la petición del reingreso del trabajador.

Estuve en la primera audiencia y dijeron que si les daba $ 2.000.000 terminaba el problema. Se dijo que no porque se había acordado de palabra el despido por algo más de $ 60.000. El trabajador se paró y se fue; quedó el sindicato. Él estaba totalmente manejado por el sindicato. Como no accedimos a pagar los $ 2.000.000, el 1º de febrero del año pasado presentan una demanda en Tacuarembó para el reintegro del trabajador. Ante eso, en todos los medios de prensa del norte empezaron a decir cualquier tipo de barbaridades tanto del señor Diego Ortiz como de Frigocerro que, reitero, no tenía nada que ver.

Pierden en primera instancia y pierden en segunda instancia por notoria mala conducta del trabajador. Cuando el sindicato les dice que hay un problema antisindical, habla de cosas de las que no tiene la menor idea. Por suerte, hay sentencias judiciales que avalan todo lo contrario de lo que ellos dicen. Ese fue el primer punto que leí en la versión taquigráfica con respecto a los problemas antisindicales.

El segundo aspecto es que hay persecución sindical del señor Diego Ortiz con Sifridur. Como dicen que Frigocerro se maneja en la impunidad, en el mes de febrero, ante una faena de ovinos, algunos integrantes del sindicato -una gran parte quiere trabajar- impidieron que esta se realizara. Luego de una serie de inconvenientes entre ellos, con amenazas en plena planta frigorífica, hablando de piñazos hacia el director -lo que implicaría un despido por notoria mala conducta, pero no se procedió a eso- y, teniendo de rehén a los animales antes de que se murieran, se firmó que por esa sola faena se aumentaba un 30%. Se faenó a los tres días pero, cuando nuevamente se cita a la faena, el sindicato se instala en los tubos para ingresar los animales a la playa de faena y pide un aumento del 100%. En realidad, hacía tres meses que se hablaba en la Dinatra de que no había margen de aumento; la Dirección contaba con el balance de la empresa.

Nuevamente, había animales de rehén que hubo que mandar para atrás, con pérdida para el frigorífico. Ante eso, empezamos a negociar en la Dinatra un nuevo sueldo. Sabemos que ellos manifiestan que hay un convenio vigente, pero no es así. La empresa tiene un convenio de 2006, vigente por un año. Además, se había establecido expresamente en una cláusula que el convenio regía hasta la realización de un Consejo de Salarios, que se concretó al año siguiente.

Se va a la Dinatra y se empieza a negociar. La idea era empezar a trabajar porque comenzaba la zafra. Los trabajadores dijeron que iban a empezar a trabajar; el frigorífico cita pero el sindicato, nuevamente, impide la faena. Entonces, se llama a la Policía y se labra un acta notarial, pero el sindicato dice -por tercera vez- que se trataba de una medida puntual y que al día siguiente se iba a faenar. Se llamó a faenar y sucedió lo mismo. Imaginen el gasto del frigorífico comprando animales para faenar. Evidentemente, la imagen del frigorífico se caía debido a problemas con el sindicato.

Luego, fuimos al Ministerio y se agotaron las instancias de negociaciones. Hubo reuniones con gente de la Cámara que nuclear a la industria frigorífica y se explicó que Frigocerro está pagando por encima del laudo para el vacuno y lo que indica la norma para el ovino. De todos modos, el sindicato no entendía la situación; siempre alegaba lo mismo: problemas antisindicales.

Debo decir que defendiendo a Frigocerro promoví un amparo en Durazno. Se interrogó a varios integrantes del sindicato, quienes dijeron que estaban a la deriva de lo que decían tres o cuatro y que querían trabajar. Ante eso, se declaró por sentencia con efecto de cosa juzgada -algo que no fue recurrido por ellos- que todos los actos del sindicato desde febrero a mayo eran ilegítimos. Por lo tanto, el frigorífico estuvo parado cuatro meses de zafra con una pérdida de US$ 1.000.000, de la que hoy nadie se hace responsable.

Nosotros entendemos que no hay impunidad del frigorífico, sino del sindicato; ellos cerraron la planta y destruyeron la imagen comercial intachable de veinte años de la empresa. En realidad, el único que paga las consecuencias es el frigorífico.

El tercer punto de la versión taquigráfica refiere a un trabajador que estimamos que es el señor Claudio Sánchez, quien también declaró en la sesión anterior. Él dice que hay un problema antisindical hacia su persona. Creo que él se autodenomina agente de seguridad por parte del sindicato en el frigorífico. Hubo un problema preciso este año.

SEÑOR ORTIZ (Diego).- Esa parte la conozco bien porque actué personalmente.

Las cuestiones con el sindicato, evidentemente, venían muy ríspidas. Cuando salió el decreto que nos permitía trabajar, ellos tenían la posibilidad de hacerlo o no.

En una semana nos hicieron dos atentados que, gracias a Dios, no pasaron a mayores. Un día, nos concentraron una cantidad de reses en un corto pedazo de riel y cayeron al suelo. Como todos conocían esa acción, no hubo ninguno allí abajo.

En la misma semana, veo que sucede algo en el sector de cuarteo, en una pieza con muchos rieles arriba. Habían dado entrada a reses pero trancaron la salida. Además, usaron un guinche enganchado en la estructura de hierro de arriba. Querían levantar una media res con el guinche. Como pesaba mucho, no podían, pero hacían fuerza adicional a la estructura. Esa estructura fue sentida. Les dije que pararan y suspendí a dos de los funcionarios del sindicato: al señor Claudio Sánchez, que estaba en la entrada de las reses, y al otro que

estaba en la salida y que no permitía salir las reses. Eso nos llevó a mandarlos a trabajar a otros lugares con el mismo sueldo; allí se terminó el problema de las caídas de reses.

SEÑOR PUIG (Luis).- Debo confesar que estoy un poco sorprendido.

Acá recibimos delegaciones de trabajadores y de representantes de las patronales en un gran número. En muy pocas oportunidades he visto tanta animosidad de los representantes de la empresa con la organización sindical, con descalificación de dirigentes sindicales que son representativos de un gremio a nivel nacional. Se plantea que se dicen muchas mentiras y verdades a medias y que se desconocen las tareas como dirigentes sindicales. Sin embargo, no se hace referencia a las múltiples denuncias en materia de salud y seguridad en el trabajo. Eso fue referenciado expresamente por la delegación sindical.

Voy a solicitar que la versión taquigráfica de esta sesión sea enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y que, en particular, la Comisión pida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social información acerca de si hay o no observaciones al desarrollo de la actividad en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La delegación de trabajadores planteó aquí que, permanentemente, se desconocen las normas de salud y seguridad en el trabajo. Acá prácticamente se dice que eso es un invento del sindicato. Se acusa a los dirigentes sindicales de algo muy grave: de querer cerrar el establecimiento o la unidad productiva porque no les interesa el trabajo de sus compañeros. Eso, en este país, es sumamente grave. Si en la Comisión se dice que a los dirigentes sindicales no les importa lo que pase con la unidad productiva, sería bueno que lo pudieran comprobar.

Insisto: pocas veces he visto referirse con tan poco elemento concreto a la situación que se denuncia en materia de salud y seguridad en el trabajo, responsabilizar al sindicato y descalificar a la dirección sindical. En realidad, no me sorprende que las relaciones laborales no funcionen en esta empresa. Si esta es la forma en que la dirección de la empresa se manifiesta sobre la organización sindical, no me cabe ninguna duda de que las relaciones laborales siguen los caminos que denunció el sindicato.

Voy a pedir que se solicite a la Inspección General de Trabajo datos acerca de si hay observaciones sobre este establecimiento. Acá, la delegación sindical dijo que había múltiples observaciones. Sin embargo, la dirección de la empresa dice que no es cierto, que es mentira del sindicato. Obviamente, son posiciones muy distintas de una y otra parte.

Como en los últimos años en este país se avanzó bastante en materia de legislación sobre relaciones laborales, creo que es bueno objetivizar cuál es la situación. Como Comisión de Legislación del Trabajo, voy a pedir que se solicite ese informe al Ministerio.

SEÑOR ALESSANDRA (Salvador).- No sé en qué momento Diego Ortiz o quien les habla dijimos que Frigocerro no tenía ninguna inspección realizada por el Ministerio o culpamos al sindicato. En ningún momento hablé sobre ese punto, sino que resalté que no hay ningún problema antisindical con la empresa.

Jamás dije que no hubo una inspección del Ministerio.

SEÑOR CACHÓN (Carlos).- Conozco el apellido Ortiz porque es de mi departamento de Treinta y Tres y sé que históricamente el relacionamiento de Ortiz en el frigorífico ha sido malísimo.

Siendo dirigente sindical a nivel nacional me tocó tener algún conflicto en Treinta y Tres con un hostigamiento muy grande. Nunca creció una organización sindical en ese departamento donde estuviera Ortiz. A su vez, también he tenido contacto con el asunto de Durazno.

Escuché al señor Ortiz en su intervención en el día de hoy y es muy difícil tratar de construir un diálogo teniendo tanta aversión hacia la organización sindical. En es sentido, esto puede ser un elemento para el señor Ortiz y sus asesores a efectos de la certeza y de lo que el movimiento sindical pueda aportar, porque no es el mejor sindicato el que no existe. Creo que con el currículum que el señor Ortiz ha generado, ya que ha tenido responsabilidad en instituciones muy importantes, sería bueno que pudiera aportar en la construcción de puentes, puesto que confío mucho en la herramienta sindical.

En esta sala se dijeron cosas muy graves. No creo que el movimiento sindical tenga la idea de querer cerrar una empresa, sino que de las plataformas se desprende que siempre se está bregando por la estabilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, los salarios y ayudar en otras cuestiones. Es decir que la organización sindical ha hecho muchos aportes y en el departamento ha habido una actitud permanente en cuanto a conservar los puestos de trabajo.

Por otra parte, sé que en el interior los mandos medios no tienen una actitud correcta con respecto a lo acordado entre el Foica y la empresa, sino que tienen una actitud patotera y de desconocimiento de la organización sindical. Parece que no se entendió que en 2005 hubo cambios en cuanto al respeto y al crecimiento de la organización sindical, sobre todo en el interior, como en Treinta y Tres y Durazno que tienen una historia muy conservadora y todo trabajador que se afiliaba pasaba a engrosar las listas negras. Además, las propias Direcciones Departamentales de Trabajo jugaban un papel importante para que los trabajadores no se afiliaran y se promovió el individualismo.

Por lo tanto, como sugerencia me parece que la empresa tendría que repensar la actitud frente al sindicato, si se quiere seguir el ejemplo de la gente tan noble que fue nombrada, como Ruben Lena. Para todos quienes fuimos formados por Ruben Lena, son muy importantes la responsabilidad, la solidaridad, el sentido común y mirar siempre por los más débiles.

En definitiva, me gustaría que se estuviera dispuesto a tener una relación más fecunda e importante con los trabajadores en lugar del desprecio que se maneja.

SEÑOR EZQUERRA (Wilson).- La Comisión trata de construir puentes de diálogo a efectos de cuidar las fuentes laborales y mejorar la calidad del trabajo. Sin duda, hay una gran necesidad de cuidar las fuentes laborales y también debemos representar a la parte obrera para ir avanzando. En ese sentido, con discursos tan disímiles es muy difícil construir puentes, ya que se habla de casos judiciales que escapan a lo que podemos enfrentar como comisión.

Siempre tratamos de poner paños tibios y llegar al diálogo, porque es la manera de avanzar como sociedad. Creo que hay que evolucionar tanto de parte de las empresas como de los trabajadores y no solo en el sector privado. Por más que en 2005 se hayan aprobado leyes y se grite a viva voz, el incumplimiento más grande con los trabajadores lo lleva a cabo el Estado, que es el que tendría que dar el ejemplo y no lo hace. A veces hay falta de humildad de reconocer que se firman convenios y no se cumplen. No obstante, pienso que de a poco hay que ir predicando con el ejemplo para que todos vivamos un poco mejor, que es lo que buscamos.

Sin duda que se ha avanzado en cuanto al crecimiento de los gremios, que es bueno porque equilibra la balanza, pero hay que generar mucho aprendizaje para entrar en el diálogo y no tener determinadas actitudes. Además, la patronal tiene que entender que hay que lograr determinadas condiciones de vida y que todos merecemos tenerlas.

Reitero que las posturas son muy disímiles y que lo único que podemos hacer desde la comisión es intentar que se dialogue, porque es la única manera de construir puentes. También podemos realizar una visita para ver la realidad en el lugar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay un panorama bastante complicado. Independientemente de las valoraciones subjetivas desde el punto de vista de las intencionalidades, que a veces conviene dejar de lado para entablar una negociación de buena fe, es muy difícil generar las condiciones si la circunstancia objetiva es que hay trabajadores de la empresa no convocados que están sindicalizados y gente trabajando en negro. Esto hace que sea muy complicado sentarse en una mesa a entablar un buen diálogo. Además, es mucho más complejo si se dice que hay una intencionalidad poco menos que delictiva de parte del trabajador que se organiza.

A veces hay que hacer un esfuerzo enorme para despejar las subjetividades, porque reconstruir relaciones no implica abandonar posturas, sino entender que el sujeto colectivo que está del otro lado tiene legitimidad y hay que intentar llegar a acuerdos en los puntos básicos, más allá de las experiencias frustrantes anteriores.

Hace un tiempo visitamos el frigorífico y conversamos sobre los procesos de formación en materia de seguridad e higiene. Además, sabemos que hay preocupación de parte de todos los legisladores del

departamento a efectos de encauzar la situación. También sabemos que en el interior son muy importantes estos centros, porque no hay muchas más chances de trabajo que ser municipal o soldado, si hay un cuartel cerca.

No obstante, hay que tener en cuenta que el detonante de la denuncia es un siniestro laboral grave de parte de un trabajador que estaba jubilado y no tenía registro en la seguridad social. Cabe destacar que en principio la denuncia no me la hizo el sindicato sino la prensa cuando llegué a Durazno. Rápidamente nos comunicamos con el Banco de Seguros para saber las condiciones en las que estaba el trabajador y con el sindicato. No vamos a juzgar esa circunstancia, porque ya se llevaron a cabo distintos procedimientos como inspección y clausura a través de instrumentos del Estado que no podemos sustituir. No obstante, nos parece que tenemos que generar una mesa sensata de negociación colectiva que logre reordenar la discusión interna, a pesar de que el clima no es propicio porque no hay margen de confianza. Los representantes de la empresa se refirieron a los trabajadores sindicalizados como "esta gente", como si fueran algo despreciable. Esto hace que se haga difícil recomponer la relación. Nosotros, luego de 83 días muy duros de huelga en el año 1993, reconstruimos un fondo bipartito para atender el área social del gremio. Es decir que en el momento de mayor conflictividad en la historia de la industria de la construcción encontramos márgenes de diálogo para trabajar juntos en lo que se podía, sin perder independencia de clase ni principios.

La industria frigorífica es clave para el crecimiento del país y tiene niveles de negociación colectiva muy complejos porque se trata de una federación, lo que hace que el grueso de la negociación se haga por destajo y frigorífico, en lugar de por los laudos. En los últimos años recorrí veintiún frigoríficos y aprecié que cada uno es un mundo aparte, lo que genera mayor dificultad a la hora de establecer negociación colectiva. Sin embargo, nos parece que una industria como la frigorífica que ha tenido gran potencia y tiene muchos riesgos, debe tener la mayor cantidad posible de negociación colectiva y, en ese sentido, vamos a tratar de ayudar. La idea es hacer una recorrida por el frigorífico y si podemos instalamos una mesa, no para analizar culpas, sino para ver el día después. No vamos a partir de la base de que la empresa quiere cerrar el frigorífico y por eso genera estos niveles de conflictividad, ni que los trabajadores quieren quedarse sin trabajo, porque de esa manera es imposible construir algo.

Nos parece que habría que poner la mira un poco más lejos porque si cada uno se queda con sus razones en el bolsillo y no se abre una instancia más franca de discusión, todo se hace más complicado. Hay denuncias graves y circunstancias de mucha tensión, que indican que lo mejor es bajar la pelota al piso para encontrar un mecanismo de diálogo y negociación colectiva. No es fácil para los compañeros que están en esa rama de actividad lidiar con la incertidumbre de si cierra o no la fuente de trabajo.

El papel del Parlamento es encauzar las situaciones. La ley de negociación colectiva es clara en términos de negociar de buena fe y el respeto a las partes y las libertades sindicales. Por lo tanto, es bueno que ayudemos a generar esa circunstancia en un clima distinto al de hoy. La subjetividad que está planteada arriba de la mesa hace que sea muy difícil sentarse a conversar si uno piensa que el que está enfrente lo quiere embromar.

Por la importancia que este emprendimiento tiene para el departamento y lo grave de las denuncias que se hicieron -no hace falta que se mencionen las actas del Ministerio en cuanto a situaciones irregulares, porque las conocemos- sería bueno contribuir a encauzar una situación muy complicada. No es el sindicato el que opina que la empresa se mueve con impunidad, sino la prensa del departamento y hay operadores políticos de todo el departamento y de todos los colores que saben lo que pasa en ese lugar. Parece que fuera tierra de nadie. Esa subjetividad está instalada en todo Durazno. No es un tema que se exportó de otro lugar. No digo esto para eliminar subjetividades sino para dar señales claras. Vamos a tratar de darlas como Parlamento, encauzando en el marco de lo que la normativa establece, el mejor escenario posible de negociación colectiva.

SEÑOR ORTIZ (Diego).- Entiendo que tanto en Treinta y Tres como en Durazno, nunca la empresa hizo nada para evitar que una persona se afilie al sindicato. Tampoco se tienen en cuenta para citar al personal si está afiliado al sindicato. En este momento, el frigorífico tiene trabajo. Tenemos posibilidad de conseguir materia prima porque todos los años siempre cumplimos con los productores, y tenemos llegada a los mercados internacionales, que hoy están muy complicados, pero algo siempre nos compran. Quiere decir que no es un problema de trabajo. El que quiere trabajar, trabaja en Durazno. Ahora bien, al que quiere jorobar no lo castigamos ni en sueldo ni en nada. Simplemente, no trabaja en los puestos que entendemos clave. Pero a los que han complicado a la empresa tratando de ocasionar

incidentes, los tenemos que sacar; ahí no pueden trabajar. Que nos pidan que la empresa no tenga posibilidad de tomar esas precauciones no es razonable, mucho menos en una empresa extranjera, que hace lo que quiere o se va. En la empresa debemos tener la posibilidad de tomar decisiones para encauzarla y que marche, porque es la única forma que podemos cumplir con todo el mundo.

Con respecto al accidente de este hombre que estaba jubilado, quiero decir que realmente fue un error. La empresa no hace todo perfecto, porque no existe la perfección en este mundo. Se trata de una persona que trabajó toda su vida en el frigorífico y estaba especializada en el tratamiento de aguas. Cuando nos informó que se iba a jubilar, nosotros preparamos a dos personas para sustituirlo. Esas dos personas agarraron la onda y son las que hoy están haciendo el servicio. Luego de ocho o diez meses de que se jubiló, el hombre me visitó y me dijo: "Mire, le vengo a pedir una changa por dos motivos: uno, porque ya mi mujer no me soporta en la casa, ando como loco; yo tengo fuerzas para trabajar y, otra, que no llego a fin de mes. No le dije que no, al contrario, le dije que era su casa. Empezó a ir. Se trata de un hombre que sabe mucho de tratamiento de agua y esa es su tarea. Yo no sé por qué cuestión del destino se metió en la playa de faena. No tenía autorización para estar ahí. Además, fue a hacer un trabajo en una noria del lado que no se puede trabajar, donde están los ganchos. No se si se desvaneció, pero quedó enganchado. No le faltó asistencia ni respaldo, porque, más que nada, es un amigo. Pero fue un error empresarial y ligamos muy mal.

Por tanto, vemos con malos ojos que este tipo de cosas, que suceden en buena parte de las empresas del país, sean manejadas como un argumento más para demostrar que la empresa es un desastre, que hay persecución sindical, que hay que cerrarla, etcétera.

SEÑOR PRESIDENTE.- Yo no escuché en ningún lado que el objetivo sea cerrar la empresa. Es más, lo escuché a usted argumentando que se le estaba dando una mano con respecto al siniestro, cuando claramente había una ilegalidad grosera. Lo que quiero decir es que hoy no lo vamos a poder resolver. No tenemos forma de ir hacia atrás. Lo que nos parece más o menos sensato es que, habiendo denuncias que están comprobadas y que han sido serias, lo mínimo es establecer un diálogo razonable con el sindicato, apuntando a que el que está al lado no es alguien que me va a estropear, a jorobar, es decir establecer parámetros para que estas cosas no vuelvan a suceder, porque después es muy difícil fundamentar públicamente, en medio de esta circunstancia, que está todo bien.

Yo creo que hay que despejar que alguien está jugando para cerrar la empresa. En todo caso, ni la empresa está generando condiciones ni nosotros lo vamos a ver con esa lógica; del otro lado se puede estar percibiendo que la empresa genera este nivel de conflictividad porque quieren cerrar la empresa, irse y evitarse problemas. No creemos en esa lógica ni al revés pero, por lo menos, establecer un margen mínimo de diálogo. Quizás tal delegado no puede estar en el sector tal, pero se puede compensar con determinado tiempo para salir a recorrer, para que se pueda verificar que las condiciones de salud laboral, seguridad e higiene se están cumpliendo. Digo esto para poner un ejemplo concreto sobre un tema que ha generado subjetividad desde el punto de vista del retiro del compañero elegido para esa tarea. En todo caso, según nos comentan, sería colocado por fuera de un lugar de descarga donde está solo y en el día no puede supervisar nada que tenga que ver con la función. Se pueden generar mecanismos, en base al diálogo, al acuerdo, a la buena fe, para que a todos nos de mejores garantías. Sin tener la solución, lo que nosotros queremos es ayudar a armar el tablado. Establezcamos los márgenes de conversación necesarios para que los planteos que sean legítimos se puedan canalizar de un lado y del otro. Entiendo que del otro lado también es legítimo que si estoy apretado en una faena, no sin motivo, se tranque. Es legítimo, así como también que no haya personas trabajando en negro, que los temas de salud y seguridad se cumplan, que exista negociación y respeto a la organización.

SEÑOR ORTIZ (Diego).- Se trata de un funcionario en una situación especial. Reconozco que fue un error de la empresa y voy a tratar de no cometerlo más, pero me gustaría ver a cada uno de ustedes en esa situación de decirle que no, que está jubilado y que no le doy ni un peso más.

Con respecto a que se sacó a la persona que junto con otra hicieron un mal juego en el manejo para destruir una rielera, quiero decir que está a veinte metros de su trabajo, realizando otra tarea, y de allí también puede controlar todo lo que quiera. Lo que nosotros le prohibimos es que entrara a ese sector, que es muy sensible y en donde trabajan más de diez personas. Imagínense lo que hubiera sucedido si la rielera se hubiera venido abajo con una cantidad de carne brutal. Ese hubiera sido flor de problema.

SEÑOR ALESSANDRA (Salvador).- La empresa nunca se cerró a ningún diálogo, tanto en Durazno como acá en Dinatra.

Como comenté al inicio, los primeros días de diciembre -si no me equivoco-, nos juntamos en la oficina de Juan Castillo y se acordó con los integrantes del sindicato y del Foica ir a la planta. Los esperamos, se acordó con el Ministerio también y no fueron. No sabemos por qué porque nunca nos lo dijeron. Lo que sí deben tener en claro es que Frigocerro siempre estuvo abierto, pero lo que quieren ellos es una imposición del 100% de aumento de sueldo. Se explicó que no se puede, que Frigocerro está pagando lo que dice el gobierno.

SEÑOR ORTIZ (Diego).- Solamente tenemos diferencia de sueldo en la faena de ovino, porque la empresa estaba teniendo pérdidas muy importantes, ya que el buque insignia del frigorífico de Durazno era el ovino. Tiene una de las playas de ovinos más grande y eficiente del país y está en una zona esencialmente ovinera. Pensábamos que el ovino se iba a reconstituir en el país, lo que, lamentablemente, no sucedió, porque cada día en el país hay menos ovinos y si seguimos así, para ver una oveja no sé a dónde vamos a tener que ir. En función de eso tomamos la decisión de que no podíamos seguir trabajando el ovino. Es la única planta ovinera del departamento -lo que no sucede con el vacuno-, y los productores y algunas autoridades nos pidieron que, aunque sea, hiciéramos alguna faena de ovino para no cerrar la planta. Entonces, nos reunimos con el personal no sindicalizado y sindicalizado y planteamos que, de ninguna manera, podíamos pagar más del laudo por dos razones. Una, porque había otro frigorífico ovinero que estaba pagando el laudo, entonces estábamos en desigualdad de condiciones con esas plantas para competir. Y la otra, porque los precios internacionales, de ninguna manera, absorbían esa incidencia en el ovino, porque lleva mucho más mano de obra que el vacuno. Voy a dar un ejemplo grosero. Para hacer una tonelada de carne vacuna se necesitan diez personas; para hacer una tonelada de carne ovina se necesitan treinta. Entonces, la incidencia de la mano de obra y las leyes sociales en el ovino es brutal. Por eso, en el vacuno no hay ningún problema; está trabajando todo el sindicato. En el ovino, estamos haciendo una faena cada tantos días -porque con lo que pagamos no es negocio- al solo efecto de mantener la planta por si en algún momento cambia la situación, lo que cada vez nos parece más difícil. En ese momento, los consultamos e hicieron una lista todos los que querían trabajar, cobrando el laudo más los adicionales que establece el Estado. El que no quiere trabajar no tiene obligación de hacerlo y, además, les damos el seguro parcial. Entonces, el problema no es de plata o no es tanto de plata, sino que es más profundo, mucho más complicado, incluso de lo que a ustedes les parece en este momento. Hay grandes intereses económicos detrás de todo esto. Voy a dar solo un ejemplo. Un grupo de personas, de profesionales de guante blanco, me hizo un juicio por US$ 110.000.000. Yo nunca negocié con ellos, ni los conocía, pero el sindicato estaba en contacto con esta gente y eso incide. Además, hay otros intereses económicos también. Está entreverada la cosa. Nosotros creemos que somos gente trabajadora. Hemos aprendido a trabajar; hacemos maravillas trabajando y no estamos en otras cuestiones tan importantes como las relaciones públicas. ¿Por qué todos hablan de que Ortiz es un desastre, y esto y lo otro? Porque yo no contesto a nadie. Inclusive, cuando ustedes me llamaron la primera vez, yo estaba complicado en otros problemas y ¿qué les iba a contestar frente a las cosas que todos los días oía en la radio o leía en el diario? Yo tengo que trabajar, no me puedo dedicar a contestar cada cosa que la gente dice.

Este es un trabajo muy importante, esta es una caja de resonancia de lo que pasa en el país, por eso una vez más agradezco que me den la oportunidad de hacerles conocer estas cosas.

SEÑOR CACHÓN (Carlos).- Por experiencia debo decir que el dirigente sindical no elige hacer carrera funcional, hace una opción de vida con muchos principios, muchos compromisos militantes, horas familiares cedidas y un montón de cosas, y va aprendiendo. El señor Ortiz hablaba de la caja de resonancia. Lo que puede generar esto es un espacio de negociación con el Foica, de respeto mutuo, y que no exista esa percepción de que todo lo que parte de la organización sindical es negativo. Hay un ala de subjetividad que hay que valorar. Estoy convencido -habrá que probarlo- de que los compañeros del Foica y del sindicato de base del frigorífico no están atrás de una denuncia penal porque el movimiento sindical no precisa andar en contacto con gente de guante blanco. Tenemos suficiente madurez como para hacerlo nosotros, de frente, le gustará o no al abogado o al señor Ortiz cómo procede, pero es gente seria.

Quiero establecer -el presidente lo manejaba muy bien- que la comisión tiene responsabilidad de generar un ámbito de ida y vuelta de seriedad para avanzar en los consensos y administrar los disensos. Los que tenemos experiencia sindical sabemos que una empresa grande necesita un sindicato fuerte. Para que una empresa crezca debe tener interlocutores válidos y no menospreciarlos. Yo escuchaba al asesor y hay un desprecio a la organización sindical que se ha ido fomentando a lo largo de los años; no la ven como un interlocutor válido. ¿Por qué no empezamos a hablar de la formación sindical, de la capacitación, de las condiciones, de los seguros parciales y de todas las cosas en las que han ido avanzando los sindicatos? ¿Creen que alguien se las regaló? Todo esto es producto de la movilización, de que los compañeros fueron serios frente a las patronales que también tenían dificultades pero apostaron al diálogo, a la negociación colectiva, a los consejos de salarios. Si esto da o no da plata se discutirá en el consejo de salarios, que es la herramienta que tenemos, y eso va a servir para la rama. Ustedes van a tener competencia; si se lauda se va a laudar para todos los frigoríficos y todos los trabajadores. Quería dejar esto como un aporte.

Nos gustaría generar un ámbito con el plenario intersindical de Durazno, que tiene un rol fundamental porque es el PIT- CNT chiquito del departamento, una caja de resonancia. Son compañeros serios, de varios sindicatos, que van a apostar a la formación sindical y los van a ayudar. Creo que tenemos que apostar a construir un camino de diálogo y de respeto mutuo y no con la percepción negativa de que si vienen los trabajadores está mal y si vienen los empresarios está todo bien. No es preciso estar todos de acuerdo, podemos fomentar la negociación colectiva como una cuestión seria, de ida y vuelta. La Dinatra juega un papel muy importante y también la Dinacoin, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, está haciendo un trabajo importante con los centros comerciales en el interior, viendo cómo construir diálogos. Hay puentes; no hay que desaprovechar esta muy buena construcción colectiva que venimos haciendo a partir del 2005. Los trabajadores ya vienen con experiencias de otrora en movilización y organización, pero no se vaya con la idea de que si vienen los trabajadores está todo mal.

Si podemos ayudar, estamos a las órdenes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a coordinar la visita del frigorífico; si cuadra también podemos juntar las partes, veremos la agenda.

Agradecemos pila que haya venido.

(Se retira de sala la dirección de Frigocerro S.A)

(Ingresan a sala representantes del Consejo de Administración del Colegio Gabriela Mistral y trabajadores de la institución)

——La Comisión da la bienvenida, por el Consejo de Administración, al doctor Ignacio Sobral, a la maestra Beatriz Braidot, a la profesora Ana Cabrera y al capitán de navío retirado Julio Cabano, y por los funcionarios al señor Alejandro Rodríguez, portero, y a las señoras Andrea de los Ríos, auxiliar contable, e Inés Silva, encargada de biblioteca.

Hace poco recibimos a Sintep; deben haber estudiado la versión taquigráfica. En medio de una serie de problemas más generales en la educación privada, este es un tema de particular importancia dado el despido de una trabajadora.

SEÑORA SILVA (Inés).- Agradecemos la invitación.

Andrea de los Ríos, Alejandro Rodríguez y yo somos parte del sindicato. Hace veintiocho años que estoy afiliada al Sintep y ellos también hace una cantidad de años. Estamos acá para manifestarles los problemas internos que hemos tenido dentro de nuestro núcleo de base. Trajimos una breve reseña para que supieran el motivo por el que nos encontramos en este momento acá. Esta historia comenzó el 11 de setiembre cuando la administradora de la institución le avisó a la compañera Marcia Ramírez que iba a ser enviada al seguro de paro. Ella nos lo comunicó y se comenzaron a realizar una serie de movilizaciones por los derechos de la trabajadora. Nos reunimos en asamblea unas ocho veces, se pusieron pasacalles en Rivera y Colombes, se volanteó por el barrio, se contrató un coche parlante un día que hubo paro de actividades, hubo una instancia bipartita con el Consejo de Administración a la que asistió Sergio Sommaruga como intermediario, hubo una reunión con el jefe del sector y con la administradora y seis instancias -que creo todavía continúan- en la

Dinatra. Tal vez ya conozcan estos datos porque sabemos que vinieron los compañeros de nuestro núcleo de base pero necesitábamos hacer esta reseña para que se entendieran realmente los motivos de las movilizaciones y las consecuencias

Nosotros apoyamos todas esas movilizaciones desde el comienzo. Estuvimos en las asambleas, hemos salido a repartir los volantes, estuvimos defendiendo la fuente laboral de la compañera y, a pesar de tener discrepancias y cuestionarnos si no era un exceso realizar tantas medidas de lucha en tan poco tiempo para un colegio en Malvín, chico, que en el 2015 tuvo doscientos cincuenta alumnos entre inicial y secundaria, y ciento treinta funcionarios -un colegio, además, rodeado de colegios privados-, seguimos peleando por la compañera. A partir de la asamblea del 17 de octubre se generó un quiebre dentro de nuestro sindicato, porque se empezaron a ver posturas opuestas. De un lado, estaban los compañeros que entienden que este envío al seguro de paro está fundamentado en una persecución sindical y, del otro, un grupo que entendíamos que ese argumento era impensable y completamente simplista, porque los que conocemos el colegio -yo lo conozco desde hace años- sabemos que de los siete miembros del Consejo de Administración, cuatro pertenecieron a nuestro sindicato, al Sintep, y tres de ellos fueron los que formaron el núcleo de base del colegio. A una de ellas la tuvimos que convencer, cuando entró al Consejo de Administración, para que se desafiliara porque no correspondía que estuviera afiliada perteneciendo a un Consejo de Administración. La pudimos convencer pero con ciertas resistencias, porque es una persona que defiende la lucha sindical.

Por estas razones, entendíamos que por ahí no venía la cosa, que no era una persecución sindical. Ahí es cuando nos plantamos en un lugar diferente al de los demás compañeros, porque pudimos ver que había otros motivos por los cuales el Consejo de Administración había tomado la decisión de enviar a esta persona al seguro de paro.

En esta asamblea hubo discusiones y agravios, pero en este momento no vamos a entrar en detalles. Después de dos horas y media, la asamblea se terminó, sin resolver nada. Luego de unos días recibimos un mensaje informándonos que por resolución de asamblea de 17 de octubre había resuelto hacer una carta a los padres para convocarlos a una reunión informativa por el tema del conflicto desatado a raíz de las dificultades laborales de la funcionaria. En ese momento nos preguntamos: "¿Qué nos perdimos? ¿Cuándo pasó esto? ¿Cuándo se votó?". No sabemos. Solo sabemos que cuando nos fuimos de la asamblea habían quedado seis personas charlando en la vereda. También nos dimos cuenta de que esta bola de nieve iba creciendo, con nosotros adentro, y que cada vez se estaba complicando más.

El 7 de noviembre se convocó a una nueva asamblea, antes de la reunión de padres. Allí se produjo el caos, el estallido: cuando manifestamos conveniente considerar la posibilidad de que el Consejo de Administración hubiera enviado a la empleada al seguro de paro por otro motivo que no fuera la persecución sindical. Ella tenía dos observaciones escritas y también observaciones verbales. Entendíamos que la persecución sindical era inviable. Nos trataron de malos compañeros y nos dijeron que si algún día estábamos en ese lugar no iban a mover un dedo por nosotros. Se generó toda una discusión, lamentable; fue muy feo el momento vivido. Se decidió pasar a un intermedio y tener una instancia solamente con los delegados para ordenar las asambleas y las tomas de decisiones, porque todo se estaba yendo fuera de control.

Sabemos que para un sindicato defender a un trabajador es prioridad pero también sabemos que los que dirigen pueden decidir desvincular a un trabajador por distintos motivos, obviamente siguiendo los pasos del reglamento interno.

Yo entendía que le estábamos haciendo un daño a la compañera, porque estábamos alimentando una esperanza que no sabíamos si se iba a dar, porque ella seguía sin buscar trabajo en otro lado. Nosotros hemos compartido cumpleaños y muchas instancias con la empleada en cuestión. Tiene un hijo mayor de dieciocho años, que tiene un padre que se ocupa de él. Ella tiene poco más de cuarenta años. Quiere decir que es una persona que puede salir a trabajar. Yo me cansé de decirle: "Por favor Marcia, comprá el diario, buscá trabajo, golpeá puertas", porque me parecía que más allá de ayudarla con este conflicto estábamos distanciando la posibilidad de que el Consejo de Administración quisiera reincorporarla al plantel de funcionarios.

En esta instancia queremos hacer ver que no todo lo que se manejó desde el lado de nuestros delegados y del núcleo de base es verdad. Es una verdad a medias porque se han manejado muchas cosas en la prensa y en este ámbito. Nosotros queremos aclarar esos puntos porque nos parece que lo único que hacen es dañar la

fuente laboral de los cincuenta y dos trabajadores que estamos afiliados y de los que no lo están, pero que también son trabajadores del colegio, cuya fuente laboral también queremos cuidar.

Entendemos que todas estas medidas han debilitado la institución. Cuando se empezó a escucharse la palabra "ocupación" en las asambleas, intentamos presentar una moción para dejar en claro que lo considerábamos una medida excesiva, que no era viable para un colegio chico. Allí nuevamente hubo agravios por parte de un delegado, gritos y golpes en la mesa. Entendimos que en ese ámbito no podíamos conversar, por lo que nos levantamos y nos fuimos. En el acierto o en el error, entendimos que no podíamos quedarnos. En esa asamblea pedimos que se hablara del tema, teniendo en cuenta que posteriormente había una fiesta de inicial. Nos dijeron que no se iba a tocar ese tema y se generó la discusión. Nos levantamos, nos fuimos y se decidió realizar la ocupación de la institución para el 21 de diciembre. Esa ocupación ha hecho estragos dentro de la institución, más allá de que el núcleo está dividido en dos

Nosotros hemos golpeado las puertas del Sintep. En el Sintep nos bloquearon por hacer nuestros comentarios en la página, por decir lo que pensábamos, nos han cerrado las puertas. Esto pasa porque no estamos alineados a sus pensamientos. Me duele muchísimo porque hace veintiocho años que estoy afiliada a un sindicato que me ha decepcionado terriblemente. No quiero que esto vuelva a pasar. Sé que en otros lados pasa lo mismo, pero no se denuncia.

También golpeamos la puerta del PIT- CNT, y hemos dejado documentación. Asimismo, he hablado con Marcelo Abdala y ahora estamos acá gracias a ustedes que nos han recibido. Estamos muy agradecidos porque sentimos que estamos viviendo una situación que no es deseable y que no buscamos. Nosotros no buscamos la desvinculación de la compañera en absoluto. Se dio así. El Consejo de Administración tiene sus motivos y el abogado también. Nosotros nos vemos envueltos en un tema por tener posturas diferentes, por entender que este colegio es chico y que ahora está corriendo peligro de permanencia en este país por todas estas movilizaciones cuyas consecuencias no se midieron.

SEÑOR SOBRAL (Ignacio).- Soy el asesor legal de la Fundación Gabriela Mistral. En nombre del Consejo de Administración y del mío propio agradezco a la Comisión por esta invitación y por haberse preocupado y ocupado de este tema que tanto duele prenda a nuestra institución.

Entre otras cosas, nos convocan la necesidad y la obligación de honrar la historia de la Fundación Gabriela Mistral, que siempre ha construido a partir del diálogo y del entendimiento, aún en la discrepancia. Venimos con la mejor disposición de aclarar algunas afirmaciones y de despejar cualquier duda de los señores legisladores presentes.

Desde comienzos de este conflicto se ha tildado a los integrantes del Consejo de Administración de intransigentes, de promover medidas antisindicales, de represores. Nosotros queremos refutar esas afirmaciones y aclarar algunos dichos que públicamente se han expresado y que entendemos se alejan y mucho de la verdad.

La Fundación Gabriela Mistral es una entidad sin fines de lucro, que está dirigida por un Consejo de Administración honorario y plural. Particularmente, hoy en día integran este Consejo de Administración dos consejeras que tienen el honor de haber sido fundadoras del gremio Sintep, que nos acompañan en este momento, que son la profesora Ana Cabrera y la maestra Beatriz Braidot.

El colegio Gabriela Mistral tiene una rica historia en la defensa de la libertad de expresión y de la formación a partir de la solidaridad. Históricamente se ha caracterizado por eso, y en épocas oscuras de nuestro país, nuestro colegio supo acoger a docentes y funcionarios que venían siendo destituidos y perseguidos.

El colegio Gabriel Mistral viene afrontando una situación de progresiva reducción de la matrícula desde hace algunos años. Durante mucho tiempo el sector de secundaria solventaba al sector de primaria. En otras oportunidades, el sector de extra edad servía para sostener el sector de secundaria. Hoy nos encontramos con una realidad distinta. Para que tengan una idea primaria cuenta con aproximadamente ciento cincuenta alumnos y secundaria con apenas cincuenta y tres. Digo esto a título informativo porque este no es el origen del conflicto.

Este conflicto se inicia con la necesidad de reducir la infraestructura del colegio, obviamente, producto de la reducción de la matrícula y de alguna situación financiera inestable. La reducción de la infraestructura pasó por rescindir un contrato de alquiler de una vivienda lindera al edificio principal del colegio, donde funcionaban la administración, la biblioteca y algunos salones de clase. Cuando se entregó esa propiedad, con el ánimo de reducir los costos de infraestructura de la institución, necesariamente nos vimos obligados a reducir el personal de mantenimiento. Y cuando se tomó la decisión de enviar a una persona al seguro de paro lo que se valoró fue estrictamente un sentido objetivo de elección, priorizando las evaluaciones de desempeño históricas y los legajos. Nos encontramos con que dentro del sector mantenimiento había una sola funcionaria que contaba con antecedentes de sanciones debidamente notificadas y con evaluaciones de desempeño insatisfactorias. Esa fue la funcionaria que se decidió enviar al seguro de paro. Reitero que ello se hizo en base a un criterio objetivo: en función de los antecedentes en su legajo y de las evaluaciones de desempeño. Este criterio objetivo fue debidamente informado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a su tiempo, y por supuesto también al gremio. Acá no se tomó una decisión caprichosa y arbitraria; se trataba de la única empleada del sector de mantenimiento que contaba con sanciones en su legajo y que además tenía evaluaciones insatisfactorias en cuanto a su rendimiento.

La negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevó aproximadamente tres meses y se terminó frustrando en la última instancia, a fines de diciembre, producto de una propuesta del gremio que consistía en reintegrar a la trabajadora a fines de enero -por supuesto, se le daba la licencia ordinaria correspondiente- y en febrero analizar los pasos a seguir con respecto a su futuro.

Esto no fue aceptado por la institución, lo que derivó en la medida de ocupación de la que están en conocimiento los señores diputados. Pero esta no fue la única reivindicación del gremio en la instancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; lo aclaro porque quizás haya pasado desapercibida en todo este conflicto: en la última reunión en Dinatra, complementando la necesidad del reintegro de la trabajadora, el gremio planteó dejar sin efecto la aplicación de un escalafón docente que se venía trabajando en la institución desde hacía aproximadamente ocho meses.

El Consejo de Administración, en señal de buena disposición, de diálogo, de apertura, decidió dejar sin efecto la aplicación del escalafón docente para trabajarlo conjuntamente con el gremio a lo largo del año 2016. Esto, que en aquel entonces resultaba prioritario y, de no ser aceptado, iba a ser motivo de conflicto, luego terminó en segundo plano, producto de la medida de ocupación al no reintegrar a la trabajadora.

La medida de ocupación fue histórica en nuestra institución; no encuentra precedentes. Además, se promovió y se sostuvo con el apoyo de un grupo muy minoritario de funcionarios. De los ciento treinta y pocos funcionarios que tiene la institución, apenas quince apoyaban la medida de ocupación. Sin embargo, se sostuvo hasta hace unos días, lo que generó un perjuicio importante.

Hoy venimos a esta Comisión con la mejor disposición, pero con el ánimo muy golpeado. Tenemos una institución herida grave, producto de las consecuencias de la ocupación. Para que los señores diputados tengan una idea aproximada del perjuicio podemos decir que por esa ocupación se perdió un período de exámenes, se generaron problemas en el pago de haberes -de licencias y de salarios vacacionales, que después, con el esfuerzo de los trabajadores de la administración, se pudo revertir- y se impidieron las inscripciones de nuevas matrículas, precisamente, en un momento en el cual la institución requiere de nuevos ingresos para solventar la fuente de trabajo de todos sus trabajadores.

A esto se suma la incertidumbre que generaba esta situación a los padres en relación con el futuro del colegio, porque se trata de una institución ocupada; en la que no se pueden rendir exámenes; en la que, evidentemente, no funciona la administración; en la que no se pueden retirar los pases. Todo eso genera incertezas. Esas incertezas se traducen en molestias, en enojos y también en el retiro de los chicos del colegio

Venimos padeciendo esta situación desde que se levantó la ocupación.

¿Qué pasó el día después de la ocupación? Hoy nos encontramos con menos matrículas que las que teníamos registradas al mes de diciembre, con más incertidumbre sobre el futuro de la institución y las fuentes de trabajo, con una plantilla de funcionarios dividida, con una institución herida grave y con riesgo de la pérdida de las fuentes de trabajo de todo el personal.

¿Cuál es la conclusión de todo lo que les acabo de comentar? Acá no hubo represión sindical ni una medida arbitraria. Se siguió adelante con un procedimiento en función de una necesidad de reestructura de la infraestructura del colegio y se siguió un criterio objetivo, que fue, priorizando siempre las fuentes de trabajo, atender la situación de aquel trabajador que, en función de las evaluaciones, tenía un rendimiento insatisfactorio. Ese fue el caso de la trabajadora que se remitió a seguro de paro.

¿Cuál es la otra conclusión, producto de la ocupación? Hoy peligran las fuentes de trabajo de toda la institución, principalmente del sector secundaria. La institución está abocada a cerrar un proceso de negociación en Dinatra para poder seguir adelante y poner énfasis en la construcción del proceso educativo y del proyecto educativo al que aspiramos para el año 2016. Pero para eso es prioritario contar con nuevas inscripciones. Difícilmente podamos revertir esta situación en la medida que se siga generando la incertidumbre en torno a este conflicto.

SEÑORA CABRERA (Ana).- Soy profesora de educación física. Trabajé en la institución durante veinticinco años y, paralelamente, hice toda mi carrera en la enseñanza pública, desde profesora hasta inspectora; creo que conozco a cabalidad todo el sistema educativo.

Como dice Ignacio -más que el abogado de la institución, forma parte de la gran familia que es este colegio-, en el Consejo somos siete miembros. En pocos lugares se ve colaborar gratuitamente y hacer aportes, pero lo hacemos por todo lo que nos dio la institución. Estos siete miembros somos todos profesores, exalumnos y padres, y tratamos de generar un proyecto educativo siguiendo el legado que nos dejaron nuestras fundadoras, la maestra Lidia Fernández de Méndez y la administradora, que era su amiga. Ellas, con generosidad donaron, todo el inmueble para que este Consejo de Administración, que siente afecto y se identifica con esta institución, la siguiera llevando adelante.

Acá se mezclan dos temas. Nos duelen prendas, por dos cosas. En este caso voy a hablar personalmente: se mintió mucho y se puso en riesgo, sobre todo, esa historia de cincuenta y seis años de una institución enraizada en el barrio Malvín, que tiene una identidad, y que en todo este conflicto fue defendida, fundamentalmente, por muchos de los funcionarios, pero también por los padres, que fueron exalumnos y se debatieron en la prensa y en las redes sociales tratando de explicar las cosas porque nos conocen, porque son exalumnos y porque ahora al colegio van sus hijos.

Se trata de un colegio que hace unos años tenía casi setecientos alumnos. Hace dos años, comenzamos un proceso de reestructura, porque toda la educación está en crisis; todos los centros educativos están en crisis; todo el proceso educativo de este país está en crisis. Estamos tratando, entre todos, de salir adelante, lo que no es sencillo. Si nos pusiéramos todos de acuerdo e hiciéramos una política de Estado para poder sacar adelante a la educación, pública y privada, creo que sería mucho más fácil.

Este es un pequeño colegio al que queremos mucho. Este colegio no antepone la educación privada a la pública; por eso empecé diciendo que trabajé casi los mismos años en la educación pública. Hicimos miles de experiencias en conjunto, ya fueran educativas, culturales y deportivas, entre un sistema y el otro.

¿Qué pasó? Hace dos años la matrícula cayó a doscientos alumnos. Algo pasaba. Entonces, se dijo que había que parar y discutir. Se empezó un proyecto que llamamos de reestructura 2020. Esa reestructura era en todos los órdenes.

Lo primero que se hizo fue una reestructura dentro del propio Consejo de Administración. Hicimos una evaluación y hubo consejeros que se retiraron, porque entendieron que no tenían la fuerza para seguir. Se tomaron nuevos consejeros, gente joven, identificada con la institución.

Luego de esa reestructura se cambió todo el plantel de dirección, sin ninguna crisis, porque los que estaban entendieron que había que dar un paso al costado. Se cambiaron las dos direcciones: la de primaria y la de secundaria. Además, se cambió al administrador, los contadores y toda la estructura. Empezamos a hacer un proyecto de centro adecuado a los tiempos actuales, porque la educación no puede seguir con los viejos sistemas.

Este proyecto de centro fue discutido sistemáticamente con todos los trabajadores del colegio, desde los docentes hasta los no docentes. Entonces, había que ponerse las pilas. Cualquier trabajador sabe que con

doscientos alumnos y casi la misma cantidad de funcionarios no se pude seguir. Teníamos dos funcionarios por alumno. Lo mismo le está ocurriendo al colegio José Pedro Varela. Se siguió con viejas estructuras y no se mejoraron los aprendizajes. En los colegios privados se creyó que haciendo más actividades se iba a mejorar la matrícula, lo que para nosotros es un error. Lo que tenemos que mejorar son los aprendizajes de los muchachos y pensar en ellos. Eso fue lo que empezamos a hacer. Se cambió todo.

El Consejo de Administración iba a administrar su función, porque estaba todo muy entreverado. Se formó un Consejo de Gestión Pedagógica Administrativa, que está integrado por las dos directoras, por la administradora, por el encargado de mantenimiento y por el equipo asesor, conformado por las contadoras y el abogado. Se hizo toda una planificación que apunta a cómo mejorar los aprendizajes de los muchachos, porque no tenemos otra forma de vender el colegio. Si los padres ven que mejora el nivel educativo, vienen. Si los padres ven que ahí no pasa nada, se van, porque la oferta es grande. Y actualmente es cada vez más grande. Por ejemplo, en Malvín había dos colegios católicos y el nuestro, que es laico; hoy tenemos a la vuelta una oferta mucho más grande.

Entonces, ¿cuál es la oferta? ¿Qué es lo que hay que buscar? Hay que buscar, precisamente, mejorar los aprendizajes, lograr que los chicos tengan un mejor nivel cultural y todo lo que se está hablando permanentemente. Nos enorgullecemos de decir que los chicos iban al Colegio Gabriela Mistral por el nivel educativo y cultural que tenían los alumnos. Mientras esperábamos, nos encontramos con cuatro personas que son ex alumnos del colegio. Acá hay diputados y senadores, de diferente ideología política, que mandaron a sus hijos a este colegio.

Como dije, nos duelen prendas porque estábamos levantando al colegio, pero para hacerlo hay que ser profesional en la gestión de una institución, pública o privada. Hay que ser profesional de la educación. Hoy nos cuesta mucho conseguir directores que dirijan un centro educativo, porque no hay quién se enfrente a las dos fuerzas que hoy todavía no se pueden juntar.

Logramos estabilizar económicamente al colegio, le dimos una marcha, aunque con dificultades. También se regularizó toda el área de mantenimiento. Se pusieron las pilas y hoy es un grupo con el que conversamos permanentemente estas medidas que se estaban tomando y les pedimos que ellos decidieran.

Asimismo, hicimos un proyecto para educación inicial y otro para secundaria. Mejoramos la infraestructura y nos adecuamos a las nuevas tecnologías, contratando plataformas; para eso, capacitamos al personal. ¿Quiénes se apropiaron de este proyecto que estábamos construyendo juntos? El sector de educación inicial, el sector de educación primaria, el sector de mantenimiento, pero no el sector de secundaria. Entonces, paramos la sangría en estos sectores y crecimos un poquito. Cabe aclarar que en el sector de secundaria está el núcleo de algunos irresponsables que se dicen llamar sindicalistas; lo voy a decir así, clarito: no se puede atentar contra la fuente de trabajo de ciento veinte funcionarios. Nosotros veníamos trabajando y creciendo todos juntos, en salas, en reuniones, etcétera. Esta gente fue la negación a cualquier cambio. Lo tenemos a nivel de la enseñanza media. Esto se da también a nivel público y privado; lo digo porque estoy en los dos lugares. Hay resistencia a los cambios. ¡Qué casualidad! Crecimos en primaria y educación inicial

No se puede dirigir una empresa educativa de forma conjunta. Antes del conflicto teníamos cincuenta y seis inscritos en secundaria. ¿Por qué? Porque los padres visualizan que hay una resistencia de los tres docentes que plantearon todo este conflicto; son los que vinieron acá. Ellos saben que las directoras y las coordinadoras hicieron la evaluación de su participación como funcionarios dentro de la institución. Para ser buen sindicalista se debe tener una foja y una cultura de trabajo excelentes; así me enseñaron. Pero en este caso son los que están observados. Se trata de gente con cuarenta y cinco faltas en el año en una asignatura. Como padre, ¿qué siento ante la circunstancia de que un profesor falte cuarenta y cinco veces y que después sea el abanderado del sindicato? ¿Qué siento si yo doy una tarea y una responsabilidad a un líder sindical y nos bloquea toda información de su gestión? No pudimos pagar los sueldos a los profesores; no pudimos hacer las mesas de examen; no pudimos hacer nada. Les puedo asegurar que tiene una foja de servicio horrible.

El tercer dirigente sindical tiene un solo grupo en la institución. ¿Qué pierde él si la institución cierra? Nada; ninguno de ellos pierde. Sí pierde el resto de los ciento veinte funcionarios que tienen la camiseta puesta y que vieron que se puede salir adelante con un trabajo profesional serio.

Estamos sumamente dolidos.

Ustedes ven que este Consejo es plural. Acá hay gente que trabajó toda su vida en el colegio Gabriela Mistral. En épocas difíciles, militamos en los sindicatos. Yo no me siento representada por estos sindicalistas, que hoy pusieron en tela de juicio en la prensa nuestra presencia acá.

Los teléfonos suenan y los padres dicen que se van. ¿Por qué se paga una enseñanza privada? Por su buen nivel educativo y porque los padres de los alumnos que concurren a los colegios privados de capa media necesitan resolver su situación laboral. ¿Qué hace un padre con el niño si le paran, si los profesores no asisten, si hay horas puente? Además de que los niños no aprenden, que es lo más grave, no tiene dónde dejarlo.

También nos dolieron mucho algunas declaraciones de esta Comisión que salieron en la prensa en cuanto a que nosotros no teníamos tiempo y que no dábamos importancia al tema. Al día siguiente que el señor secretario -muy amablemente- nos citó para venir a la Comisión teníamos una lista de padres que debíamos convencer para que siguieran confiando en el colegio. ¿Qué era prioritario? ¿Venir a la Comisión o atender todas las dificultades que se presentaban, una atrás de la otra? Decir que somos una patronal represiva es un invento; se mintió sistemáticamente. Lamento que muchos de los que están acá se hayan hecho eco de todo esto. Esas declaraciones solo sirvieron para no apoyar a un colegio que tiene una gran libertad democrática

Yo fui personalmente a Secundaria -trabajé allí durante años- a decir lo que nos pasaba, a pedir ayuda. Si los exámenes no se tomaban, era una herida prácticamente mortal para la institución. Nos apoyaron. Planificamos todos los exámenes con la secretaria de la consejera Celsa Puente; estábamos la directora del colegio y yo, en representación del Consejo. Quedaban trece mesas de exámenes. Prácticamente, la mayoría se iban a dar con profesores del colegio Gabriela Mistral que no estaban de acuerdo con la medida que se había tomado porque era castigar a los alumnos.

Trabajamos en el Consejo de Enseñanza Secundaria, pero después el sindicato llamó a ADES, que luego convocó al consejero y se nos dijo que no. ¿Qué es esto? ¿Un corporativismo sindical? Yo no lo quiero, pero voy a seguir siendo sindicalista. Esto no lo quiero. Se actuó corporativamente contra el colegio Gabriel Mistral y contra la fuente laboral de ciento veinte funcionarios. En este Consejo hay una consejera que tiene noventa años; fue una maestra destituida que hoy está llorando por lo que le pasa al colegio.

Fuimos muchas veces al Ministerio y hubo varias propuestas. Lo primero que hacíamos nosotros era llamar a los diez funcionarios de mantenimiento para comunicar las medidas. Cuando se habló de un seguro de paro rotativo, no se aceptó. Hubo una funcionaria que tiró mucho de la piola. Toda propuesta fue discutida; sin embargo, fueron rechazadas por los funcionarios de mantenimiento.

Hoy, la salida que planteamos al Ministerio está atada a la matrícula. Debo aclarar que el colegio tiene dificultades económicas. Nosotros empezamos el año anterior con cien alumnos por debajo del punto de equilibrio económico; este año no nos podemos dar el lujo de seguir endeudándonos. Seguramente haya más despidos y no sea culpa de esta patronal; pasa porque no tenemos alumnos.

Pido disculpas por el énfasis de mis palabras. Todo ha sido muy desgastante. Entre todos, se hizo mucho daño a la institución. Nos sentimos muy orgullosos de ser auténticamente democráticos.

SEÑORA DE LOS RÍOS (Andrea).- Quiero apoyar las palabras de Inés Silva.

Vamos a entregar la documentación de todo lo que se habló, con todas las instancias de las asambleas que se celebraron en el colegio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hoy es un día complicado con las delegaciones.

Yo milito sindicalmente desde los trece años en los gremios rurales. Milité casi veinte años en el gremio de la construcción; entre medio, en el gremio de panaderos.

En la primera elección sindical en la que participé en 1994, mi lista tuvo tres representantes en treinta y cinco; nos dieron una paliza gigantesca. Obviamente, teníamos razones diferentes a las de la mayoría. Después, me tocó ser mayoría bastante amplia. Lo que nunca hice fue integrar una delegación con la representación empresarial, por más que tuve diferencias tácticas, metodológicas, con medidas sindicales que

me parecían poco efectivas, con otras medidas que me parecían demasiado radicales o poco radicales. En general, diferencias en el campo popular sobre qué medidas tomar tuve toda la vida. Tuve casos de despidos que me parecía que había que defender y que no se defendían y despidos que me parecía que no había que defender y que se defendían. Me tocó de todo en la vida sindical. Lo que nunca me tocó -para mi tranquilidad- fue integrar el lado empleador de la representación.

Sinceramente, no entiendo -estaba convocada la representación empleadora- si los empleadores creen que contribuyen a generar un clima razonable de diálogo.

Nosotros no somos un tribunal de alzada y no vamos a juzgar el tema de fondo, primero, porque no nos corresponde y, segundo, porque no contribuye. En realidad, lo que puede hacer esta Comisión es tratar de construir puentes que están deteriorados y ayudar a reconstruirlos.

Si el sindicato hubiera venido a la representación con algún integrante de los empleadores que apoyara su fundamento, lejos de generar una señal de clima de diálogo, estaría quitando interlocución a la otra parte. Y si se quita interlocución a la otra parte, está muy difícil construir una síntesis posible. Otra cosa es defender las razones; hay espacio y tiempo para defender las razones. Me parece que incorporar a la delegación de empleadores a trabajadores es una circunstancia que contribuye poco.

(Interrupciones.- Diálogos)

SEÑORA SILVA (Inés).- Yo hablé con el señor secretario Francisco Ortiz y me dijo que primero estaba convocada la parte del Consejo de Administración y que, si no teníamos inconvenientes, podíamos acompañarlos. Me manejó un tema de tiempo porque, si no, quedábamos para mucho después. Nosotros queríamos acercarnos lo antes posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿No sabían que ellos eran la patronal?

SEÑORA SILVA (Inés).- Los conozco desde hace años.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me imagino.

SEÑORA SILVA (Inés).- No sabíamos que podía haber algún entorpecimiento.

SEÑOR PRESIDENTE.- No conocía este detalle. Independientemente de la consulta con el secretario, me parece que es poco conducente.

Supongamos que viene una delegación de trabajadores de la construcción para hablar de la negociación colectiva e incorpora a un empresario de la construcción que no opina igual que la Cámara para deslegitimarla. Ese camino es difícil para encontrar acuerdos, porque luego va a ver que conversar con el que se cuestiona.

Hay millones de diferencias tanto en el terreno sindical como en el empresarial y hay donde laudarlas. Se trata de una circunstancia compleja porque hay dos relatos absolutamente distintos. La versión sindical indica que existía una buena comunicación y negociación con la dirección del colegio y existían caminos de negociación colectiva, acuerdos y protocolos, que son circunstancias que en general ameritan las medidas más duras. Esto fue así hasta que un viernes, sin instancias previas para conversar sobre el despido, se comunicó al sindicato que era una decisión tomada y punto.

En este negocio se parte de la base de que a priori hay buena intención hasta que se demuestre lo contrario, pero el hecho de ser la más antigua y única trabajadora sindicalizada del sector limpieza, genera un componente agregado desde el punto de vista de la subjetividad. Además, en términos de procedimiento, dejando de lado cómo está curiosamente integrada esta delegación, no parece sensato que si se está entablando una negociación colectiva para llegar a alternativas al despido que generen la posibilidad de postergar medidas que perjudican a todas las partes, simultáneamente se negocien propuestas con una parte de los trabajadores para ver si las aceptan. Se parte de la base de que en esa mesa está la representación sindical y no se trata de negociar con la representación sindical equis y después se negocia con los distintos

grupos para ver si aceptan lo que el sindicato está presentando como alternativa. Esto genera un deterioro muy importante en el diálogo para esta situación compleja y para otras.

La percepción que tuve es que la intención de los trabajadores no era llegar a tomar la medida y por eso, desde setiembre se generaron instancias que fracasaron. No parece sensato que no coloquemos en el centro lo que tiene que estar en ese lugar. La situación que está sobre la mesa es la de una trabajadora despedida y ese hecho no es aceptado por la contraparte. Lo que nosotros intentamos esclarecer es si no hay posibilidad de tomar medidas que permitieran ganar tiempo para ayudar a fundamentar razones. No digo que se saque definitivamente de arriba de la mesa la medida que tomó la dirección del colegio, sino que se tome en un tiempo diferente a efectos de generar un clima civilizado de diálogo y de recuperación de confianza que es evidente que está deteriorada.

Es muy difícil establecer una negociación si se parte de la base de que quien está del otro lado tiene mala intención y no le importa el proceso de trabajo. Entiendo que quien viene del movimiento social puede tener determinados sentimientos, pero si hoy está representando a la parte empleadora no tiene por qué sentirse identificado con el que dirige el sindicato, que fue elegido por los trabajadores y eso tiene que alcanzar para entablar un proceso de negociación de buena fe en un momento complejo que intente generar la flexibilidad suficiente que permita no deteriorar más la relación, que parece que también va en detrimento del colegio. No voy a pedir a la dirección del colegio que levante la medida más cuando se cree que el despido es razonable y no tiene otra alternativa. Sin embargo, sería bueno generar un espacio de diálogo sin la medida del despido, que permita reencauzar los espacios de negociación. Tampoco le puedo pedir al sindicato que levante la reivindicación de estar en contra del despido. No obstante, está claro que se llegó a un límite que hace que todo esté en riesgo y esto puede hacer que se argumente que la posición de cada uno es la única válida.

No voy a opinar de la interna de los sindicatos, porque eso se define adentro y no es tarea de la Comisión de Legislación del Trabajo. Tampoco lo es la interna del colegio. Si viene alguien del colegio y dice que es parte de los que están al frente del colegio pero la opinión de los que vinieron no lo representa, yo le diría que vaya al colegio, discuta y haga que su opinión sea representativa para dirimir el problema. De lo contrario es imposible construir un vínculo sano de negociación colectiva.

Creo que el despido no puede ser un principio de los representantes del colegio. Sí puede ser de principios la decisión de quién gestiona y la defensa de ese espacio. Cabe destacar que no estamos ante un hecho claro de notoria mala conducta porque hubo un robo o una agresión, que no hay dios que lo pueda defender, sino que se trata de una circunstancia que es opinable. Es legítimo tener opiniones distintas sobre la circunstancia que está arriba de la mesa y evidentemente una negociación colectiva sana y madura implica que de un lado se mire de una manera y se entienda que para la contraparte el asunto es más importante de lo que parece que es para mí porque incorpora otras cosas, y a veces es bueno generar los espacios para recomponer el buen clima. Cabe destacar que los trabajadores reconocen que existía un buen clima de negociación colectiva. Los compañeros dijeron que había un buen proceso de negociación, se reunían todos los meses, los temas se acordaban y cuando había medidas que podían afectar a alguna de las partes, se discutían y negociaban. Es decir que no hay una acusación de una lógica y una práctica hostil con la organización. Lo que sí hay es un punto de mucha sensibilidad que generó que las posiciones se cristalicen y radicalicen. Para la comisión no parece ser lo más sensato no tomar medidas que ayuden a desradicalizar las posiciones, pero este ámbito no es un tribunal de alzada y no juzga. Lo que sí podemos hacer es ayudar a recomponer un clima de negociación que está extremadamente deteriorado. Me pongo en el lugar de la dirección del colegio, porque si alguien es acusado de represor después está difícil sentarse a negociar en condiciones sanas y al revés lo mismo. Son las partes las que tienen que negociar y acordar, y cada uno desde su lugar hace fuerza para generar las mejores condiciones y no se debe agregar más leña al fuego.

Si en un conflicto se coloca como centro la debilidad de la interlocución, es muy difícil poder encauzarlo, y es un escenario que termina lanzando al despeñadero la situación de un centro educativo que para quienes hacen tiempo que están allí tiene valores intangibles que van más allá del puesto de trabajo.

La comisión hizo la convocatoria con la intención de ayudar al diálogo, porque es su cometido. No vamos a iniciar caza de brujas ni a permitir que eso suceda. Es evidente que sobre una medida que tomó la dirección hay opiniones muy encontradas. Entonces, poder rediscutir la decisión en términos de razonabilidad, sin que las partes tomen medidas, parece un objetivo razonable. Además, es bueno no deteriorar más el diálogo, porque de lo contrario se convierte en una discusión casi que fratricida.

SEÑOR PUIG (Luis).- Hace un rato, antes de que la delegación del Consejo de Administración y los docentes ingresara a esta sala, ya Montevideo Portal publicó lo que supuestamente habrían dicho en esta comisión. Se trata de declaraciones del señor Sobral a radio Sarandí que tomó Montevideo Portal en el sentido de que el Consejo de Administración hizo planteos y que los docentes aquí presentes se manifestaron por la falta de libertad en el trabajo a partir de la ocupación. Esto fue publicado antes de que la delegación ingresara. O sea que lo que iba a manifestar la delegación integrada por representantes del Consejo de Administración y docentes, ya era público.

Aquí se han hecho planteos que a la comisión pueden parecerle loables, pero no le corresponde analizarlos. Por ejemplo, los cambios en lo que tiene que ver con buscar objetivos de mejor aprendizaje de los alumnos nos parece muy loable. No obstante, en la exposición de los integrantes del Consejo de Administración, tal vez por incapacidad mía, no logré entender cómo la desvinculación de la trabajadora de limpieza era fundamental para lograr esos objetivos.

Por otro lado, considero que en las exposiciones no aparece el asunto que nos convoca y que es motivo del conflicto. Se mencionaron las dificultades que tiene el colegio, pero no aparece el tema del despido. Entonces, parece que el problema es la ocupación, la actitud supuestamente irresponsable de los dirigentes sindicales y la descalificación de los dirigentes sindicales que estuvieron en esta comisión.

No voy a intervenir en ninguna interna sindical, que debe ser resuelta por los trabajadores. De todos modos, permítanme dar mi opinión: cuando trabajadores sindicalizados integran la misma delegación que la parte empleadora, desde mi punto de vista la situación se complica. Yo que he estado en minoría durante muchísimos años como militante sindical nunca me hubiera planteado integrar una delegación de la parte empleadora. Históricamente discutí en las asambleas y perdí durante muchísimos años, pero mantuve permanentemente el respeto a las decisiones mayoritarias en base a la democracia sindical. Discutí hasta el hartazgo en todas las asambleas, pero sabiendo que las diferencias dentro de los trabajadores son respetables y no tienen nada que ver con la parte empleadora.

Estamos ante un problema producido por el despido de la trabajadora y si no apuntamos a resolver esa situación, la problemática va a seguir y son respetables todas las opiniones. Inclusive, algunos trabajadores sindicalizados han planteado la legitimidad de la desvinculación de las trabajadoras. Esas son opiniones. También tienen opiniones quienes dicen que es parte de la represión antisindical.

Ahora bien, lo que está claro es que, tal vez, debiéramos enfocarnos en cómo resolvemos la situación de la desvinculación porque, de lo contrario, se generan situaciones perjudiciales para todas las partes. Seguramente, el Consejo de Administración no va a estar conforme con que se deteriore la matrícula y tampoco los trabajadores, porque estoy convencido de que también les interesa que se pueda desarrollar un concepto pedagógico que aporte al mejor desarrollo integral de los educandos y, al mismo tiempo, preservar la fuente de trabajo y también su derecho a ser sindicalizados. Por tanto, es importante que todas las partes nos enfoquemos. Esta comisión no pretende sustituir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni a la Dinatra pero sí hemos tratado de generar ámbitos en los diferentes conflictos que permitan buscar un acercamiento y resolver los temas de fondo. De lo contrario, no importa quién gana en lo inmediato, las situaciones no se resuelven y, por tanto, vuelven a resurgir. Creo que la única salida a esta situación de conflicto y de otras es ahondar en una solución de fondo acordada por las partes.

SEÑOR CIVILA LÓPEZ (Gonzalo).- No integro la Comisión de Legislación del Trabajo, pero me he involucrado lateralmente en este asunto por dos razones. Primero, porque me importan y mucho, los temas vinculados a la educación -soy docente- y los laborales por mi sensibilidad y visión de izquierda y de clase. Además, porque fui trabajador del Colegio Gabriela Mistral durante algún tiempo y compañeros se comunicaron conmigo para comentarme la situación. Hubo un intento de intercambio con la intención de ayudar. Me comuniqué con Sobral y estuve en contacto con los trabajadores durante este tiempo. Entonces, no quería dejar de decir algunas cosas, más allá de que esa intervención, en principio, no tuvo resultados positivos.

Creo que hay una cuestión que se deslizó acá en la intervención de algunos de los integrantes del consejo, que tiene que ver con que si la institución es una familia o una empresa educativa. Esto es algo que suele entremezclarse en las instituciones privadas de educación, sobre todo en las pequeñas y que tienen un cierto sentido de comunidad educativa. Pienso que es muy importante que haya un sentido de pertenencia a una

comunidad educativa y que haya un proyecto que involucre a los distintos actores de la comunidad, pero también creo que es muy importante que se tenga conciencia de que en una sociedad como la que vivimos no se trata de una familia sino de una empresa. Así fue dicho, incluso, en las intervenciones de hace un rato. Por tanto, hay intereses que, necesariamente, no son comunes. La patronal es una cosa y los trabajadores otra. Me encuentro en la incómoda situación de ver a algunos compañeros que conozco del colegio.

En la línea de lo que planteaban los compañeros recién creo que es fundamental para la democracia, más allá de la institución Gabriela Mistral, que las instituciones representativas de los intereses de la sociedad también se fortalezcan, por ejemplo, las cámaras empresariales y los sindicatos. Los sindicatos son representativos de los intereses de los trabajadores. Los pueden representar mejor o peor. Puede haber visiones diferentes sobre cómo los representan pero lo cierto es que, nosotros, desde el rol ahora político e institucional, no podemos reconocer una voz institucional de los trabajadores organizados que no sea la del sindicato de trabajadores de la educación privada, la del núcleo sindical en este caso, que participa de este conflicto, porque lo contrario sería deslegitimar a una institución que por su estatuto, por su conformación legal, por sus características representa formalmente los intereses de los trabajadores de ese centro. Puede haber muchas discrepancias sobre la forma de actuar del sindicato, pero como decían los compañeros, no es materia nuestra opinar al respecto, sino que corresponde a la interna sindical. Esto es lo que siento y pienso y me parece honesto plantearlo, porque también me pareció un poco insólita la situación de esta comparecencia conjunta, más allá de la razón que se plantea de trámite. Es realmente complejo.

Hay dos cosas que planteó recién el compañero Puig que me parecen claras. El relato de la situación de los compañeros trabajadores expresados en el sindicato y en el núcleo sindical de Gabriela Mistral y el que realizan los integrantes del consejo son muy distintos. Incluso, no se está hablando sobre lo mismo. Ni siquiera se trata de diferentes análisis del mismo problema, sino que se está hablando de problemas diferentes. El problema que plantea el núcleo sindical de Gabriel Mistral, fundamento de la medida de lucha que se ha tomado, tiene que ver con el despido de una trabajadora. El problema que plantea el Consejo de Administración del Colegio Gabriela Mistral es otro. Se habla aquí de un problema de gestión, de quién gestiona la empresa. Se habla del proyecto educativo y de la dificultad de llevarlo adelante en el sector secundaria, del relacionamiento con el gremio y se caracteriza a los dirigentes sindicales de determinada manera. Entonces, los puntos que están en debate son diferentes. Creo que la contribución que nosotros podemos hacer desde el Parlamento nacional, que claramente no tiene el rol de juzgar ni de ser un tribunal de alzada como se decía acá, es la de tratar de encontrar, por lo menos, un orden de temas de discusión, que sea de recibo para las dos partes, es decir, ayudar a que hablemos sobre lo mismo, aunque sea en función de intereses contrapuestos, como siempre existen en estas cosas.

La percepción que tengo después de haber escuchado los dos relatos es que las dos partes están peleando por cosas diferentes y eso es un problema para poder sentarse en una mesa y negociar. Si el motivo del conflicto para los trabajadores es el despido de una funcionaria y la reivindicación es que retome su puesto de trabajo, y el motivo de conflicto para la patronal es que tiene dificultades para llevar adelante su proyecto de gestión en el centro, concretamente en el sector de secundaria, y además, no encuentra un buen relacionamiento o una receptividad adecuada de los dirigentes sindicales, es difícil discutir y ponerse de acuerdo. Mi visión es que la dificultad para que alguna parte ceda en este debate tiene que ver con eso. Como siempre sucede ninguna de las partes quiere perder un conflicto, pero cuando estamos motivados no solamente por intereses distintos sino por razones diferentes, se complica todavía más.

Fuimos convocados aquí a recibir una delegación sobre un planteo, que además ha estado en la opinión pública, que tiene que ver con una reivindicación sindical de restitución de una funcionaria al sector limpieza, pero nos encontramos con un planteo de la patronal en un sentido muy distinto. El consejo tiene dificultades para llevar adelante su proyecto en el sector secundaria. Además, esto tiene vinculación con el tipo de relacionamiento que se establece con ciertos dirigentes sindicales. Entonces, antes que nada, quiero hacer una pregunta. ¿Existe una definición o una predisposición del consejo de la institución a tomar algún otro tipo de medidas sobre el sector de secundaria? Porque hasta ahora, al menos como yo lo interpreté, se ha estado discutiendo sobre el despedido de una funcionaria del sector limpieza. Por lo tanto, como bien planteaba el compañero Puig recién, no encuentro la conexión entre estos dos puntos, salvo que el conflicto tenga otros móviles, otros motivos. No estoy tratando de sobreinterpretar el planteo de quienes comparecieron en la comisión. Simplemente, creo que sería bueno clarificarlo, a fin de que, de alguna manera, podamos ayudar a que se converse sobre lo que es el fondo del asunto para cada una de las partes y no sobre cuestiones laterales. Quería plantearlo porque me inquieta, porque entiendo que si no nos ponemos de acuerdo sobre qué

vamos a discutir probablemente la discusión sea estéril y el conflicto sea eterno. Cuando se trata de empresas puntuales no existen conflictos eternos. O sea que, probablemente, el desenlace de ese conflicto sea algún tipo de medida radical extrema que lo extinga, no por la vía de la resolución del problema que se está discutiendo, sino por alguna otra.

Lo que me inquieta del relato que hacen los compañeros del núcleo con los que he conversado -también lo encuentro en la versión taquigráfica de una sesión de la comisión en la que no estuve-, es que hay un proceso de despido de una trabajadora que tiene un motivo en el arranque y después aparece otra motivación en el medio. Además me consta que no son tres, son más -lo quiero decir por una cuestión de franqueza-, los que han sostenido la medida de la ocupación. Cuando se toma la medida del despido, según se deriva de las declaraciones de los dirigentes sindicales, no se plantea que haya sido por un mal desempeño de la trabajadora, sino por una razón de necesidad de reestructura de la institución. El argumento del mal desempeño aparece después. Además, en principio, se toma una medida de envío al seguro de paro y cuando se estaba intentando avanzar en un proceso de negociación se toma una medida terminante de despido. Estos son dos elementos que complican, precisamente, para poder entenderse y que generaron irritación en las partes, lo que llevó al conflicto actual.

Otra cosa más que me preocupa desde el punto de vista educativo y pedagógico, que también es de mi interés y que hace a una política pública del país, es lo que tiene que ver con el derecho de los estudiantes a transitar su proceso de aprendizaje. Los exámenes no son, como aparece habitualmente, una instancia extra del proceso de aprendizaje mediante el cual se certifica algo. Los exámenes son parte del proceso de aprendizaje. La realidad es que la institución no ha podido garantizar que se tomen los exámenes. Ese es un problema que, incluso, llevó al Consejo de Educación Secundaria a tomar una medida. A mi entender, desde el punto de vista institucional, eso no tiene otra responsabilidad que la de la institución. La institución es la que tiene que garantizar que el derecho de los estudiantes pueda ser ejercido. Obviamente ese problema, además, genera efectos sobre la imagen de la institución.

Entiendo que cualquier trabajador en una situación como esta -la situación estructural que se plantea de la institución es complicada- tema por su puesto de trabajo; me parece que es natural. Eso puede llevar a que haya dispersión incluso en la visión de cómo se defiende el puesto de trabajo. También entiendo que haya un sentido de comunidad educativa que pueda estar jugando y que está bueno que exista en una institución educativa, más allá de que sea una empresa.

Creo que la única forma en que podríamos nosotros tratar de ayudar a encauzar esta situación es poniéndonos de acuerdo sobre qué se va a discutir y cómo se sigue esto, más allá de que después las partes harán lo que les parezca y de que la instancia para negociar no sea el Parlamento. Hay evidentemente temas muy distintos puestos arriba de la mesa y eso genera dificultades para encontrar una salida.

SEÑOR SOBRAL (Ignacio).- Me toman por sorpresa las palabras del presidente con respecto a la convocatoria de las dos delegaciones, como nos tomó por sorpresa la presencia de la delegación de trabajadores agremiados en este ámbito, coincidiendo con la delegación del Consejo de Administración de la institución. Supongo que esto se debe a una cuestión meramente administrativa pero la pregunta que nos hacemos es por qué se convocó a las dos delegaciones el mismo día a la misma hora. No estaba en el ánimo de este Consejo de Administración compartir recinto con los trabajadores porque entendemos que no es lo más ajustado ni lo más oportuno…

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a ceder la palabra al señor secretario para que evacúe la inquietud de nuestro invitado.

SEÑOR SECRETARIO (Francisco Ortiz).- A pedido del presidente voy a hacer una aclaración. La gestión de esta invitación tuvo una serie de complicaciones y asumo las responsabilidades en mi carácter de secretario de la comisión. En estas convocatorias se respeta la voluntad de los invitados, pero se consultó y no había inconveniente. Por razones de abreviación de tiempos, y en la medida en que había acuerdos, se gestionó de esa manera. De todas maneras, asumo los inconvenientes generados en la medida en que los tiempos no permitieron una mejor gestión de esta invitación. Reitero que se hicieron las consultas, aunque tal vez no se dispuso del tiempo suficiente.

SEÑOR SOBRAL (Ignacio).- No se trata de una crítica a la gestión administrativa de la comisión; simplemente quiero dejar en claro que no estaba en el ánimo del Consejo de Administración asistir conjuntamente con los trabajadores agremiados.

Con respecto a las declaraciones del señor diputado Puig, debo decir que se recabaron minutos antes de entrar acá, en el mismo momento en que nos enteramos que estaban presentes los trabajadores.

Entiendo que el conflicto principal no se resuelve con verdades a medias porque las verdades a medias a veces se transforman en mentiras. Debo reconocer, y quiero manifestarlo con total claridad, que desde este ámbito han salido algunas declaraciones públicas subrayando que se trataba de un despido antisindical y que la institución había actuado de manera intransigente. Para aclarar esas afirmaciones vamos a proporcionar a todos los señores integrantes de la comisión una copia del legajo de la empleada en el que figuran las observaciones mencionadas y sus últimas evaluaciones con desempeño insatisfactorio.

SEÑOR CACHÓN (Carlos).- Quiero saludar a la delegación.

Por más que queramos entender la cuestión patronal sindical, el sentido común dice que en una reunión no se entrevera la delegación sindical con la patronal por una cuestión de intereses, como decía recién el señor Sobral. La intervención de uno de los trabajadores relataba una interna sindical que nos parece que no ayuda, porque acá tenemos que ver cómo solucionamos el problema. Si hay una propuesta que sale de Dinatra, con la importancia institucional que tiene porque ahí están representados el sindicato y la patronal, y se va después a discutir por sector, se está desnaturalizando la negociación. Los más representativos son los compañeros que están sentados en la mesa de negociación. Si eso no es así, se generan rispideces, cuestiones de ida y vuelta que generan dificultades. Si hay una instancia en Dinatra, si se fue al PIT- CNT y está al tanto el secretario general Marcelo Abdala, creo que todos tienen voluntad de ayudar a solucionar la cuestión.

Por otra parte, hay algunos vicios. Por ejemplo, considero que no se aplicó un criterio de gradualidad. Se mencionó que se decía a la trabajadora: "Andá a buscar el diario a ver si encontrás trabajo". Lo más indignante para cualquier trabajador que se encuentra en medio de un conflicto y que puede quedar sin trabajo es que le estén diciendo algo así en vez de buscar alguna solución al seguro de paro.

Acá se confunde el proceso de reestructura con un proceso disciplinario. Por más que Sobral me deje el legajo, si no aplicó la gradualidad desde el punto de vista disciplinario, si no se le hicieron los planteamientos que corresponden al trabajador en función de un criterio de gradualidad y no se habló una, dos o tres veces con él, esto es arbitrario; es sacar a alguien que está en el sindicato porque sí y eso queda como persecución. Esto lo digo para generar unas instancias que no sé si realmente se pueden generar.

Entendí todo muy bien; lo que planteaba la señora con toda su experiencia en la educación me parece muy buen aporte a este gran debate de la educación, pero hay una situación laboral a la que debemos buscar una salida, porque no se aplicó la gradualidad y hubo una velada intención de ir contra la trabajadora. No se tomó en cuenta la instancia de la Dinatra y ahí hay un papel importante, tanto del Sintep como del propio Consejo de Administración. Se tendría que haber ido a una asamblea para ver si se aprobaba eso, y la rotación, etcétera, porque debe haber una voluntad política expresa cuando las cosas se complican; siempre hablamos de la voluntad sindical o política para poder solucionar los problemas. Si hay una propuesta de Dinatra es porque fue consensuada, trabajada, participó el director de trabajo, participaron los representantes del Poder Ejecutivo; eso es todo un trabajo. Por lo tanto, se tendría que ir a una asamblea a fin de que sea considerada y ver si se acepta o no una rotación; ello sería parte de un gesto de solidaridad para encontrar una salida. Hay que ver si se va a dejar acá alguna punta para que esta comisión pueda ayudar a reconstruir el diálogo y valorar qué posibilidades hay para el reintegro de la trabajadora.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradezco mucho la presencia de la directiva del colegio. Sé que esto difícil, que no es un problema de la directiva. Nos pasaría con un sindicato. Cuando un sindicato tiene problema con su conserje, cuesta mucho establecer la relación obrero patrón, porque hay otra confianza. Por ejemplo, cuando en una cooperativa gestionada por gente que está honoraria hay un problema de relación obrero patrón, se genera un lío. Imagino que algo de eso pasa. Teniendo clara esa sensibilidad de la que es muy difícil desprenderse porque forma parte de la piel, de la situación, del trabajo que se genera, no creo que haya salida posible desconociendo la interlocución de la otra parte.

Yo no conocía cómo estaba integrada esta comparecencia; de lo contrario, hubiera opinado para proceder de otra manera porque esto hace que lo que se informe hoy no sirva como punta para encontrar una solución del conflicto.

Ahora, ¿qué es lo que le importa al que defiende el colegio? ¿Salir a demostrar que tiene razón o salir a demostrar que encontró una salida? Si la tapa del diario de mañana informa que un grupo de trabajadores integraba la misma delegación que la patronal para cuestionar al grupo de trabajadores que representa al sindicato y negocia, se hace un conventillo, y ello para nada es un aporte para encontrar alguna salida que implique la defensa de los puestos de trabajo. Se puede debilitar circunstancialmente la posición sindical salvo que alguien se plantee una salida del todo o nada, que creo es una concepción equivocada para el lado sindical pero también para el lado empleador. Evidentemente, ese aspecto no ayuda.

Si me preguntan, voy a tratar de abordar esto en dos sentidos. El esfuerzo de la comisión va a estar por reencauzar; vamos a llamar a los compañeros que representan a los trabajadores del Gabriela Mistral a los efectos de ver cuáles son los márgenes de acción. Nos parece que, para eso, el básico respeto a la interlocución es fundamental, así como tratar de no incorporar más medidas que puedan seguir agravando la circunstancia que ya es delicada e intentar minimizar los impactos que haya tenido la circunstancia conflictiva hasta ahora. No creo que la salvación del Gabriela Mistral pase por el despido de una empleada de limpieza que debe cobrar $ 15.000 o $ 20.000. Se debe ver qué alternativas se pueden ir encontrando circunstancialmente para después llegar a las de fondo, si es que no seguimos profundizando en los problemas. En todo caso, nos vamos a mover como comisión en el sentido de reencauzar un diálogo sereno y lo más respetuoso posible. Es claro que ambas partes vinieron con los tapones por allá arriba, por el momento que se vive en el conflicto, pero está bueno bajar un poco la pelota al piso.

En segundo lugar, el diputado Civila decía por qué estamos discutiendo lo que estamos discutiendo. Es evidente que fracasó la negociación colectiva interna para atender las razones que explicaban una reestructura. Fracasó la interlocución interna para solucionar ese problema, pero eso no nos puede llevar a la tercera guerra mundial. Se puede rebobinar y ver cómo generamos condiciones que contemplen a las partes, entendiendo que ahora están en una posición más difícil que hace unos meses porque flexibilizar posiciones antes de entrar en el conflicto es más fácil que después que estás en un conflicto. Apelo a la mayor comprensión de todos. Cuando conversé con los compañeros del Sintep no estaban en una postura de todo o nada; estaban abiertos a aceptar alternativas de readecuación del horario, de alternancia, de mantener el trabajo pero con menos horario en una etapa previa, hasta aceptaban despidos parciales. Había variantes que estaban dispuestos a manejar; esa fue la impresión que me quedó del 24 de diciembre. Pero para eso tiene que haber un tablado de negociación lo más sólido posible.

Lamento que haya habido aspectos que complicaron el mensaje que queremos dar como comisión, sabiendo, claro está, que no somos los que vamos a resolver el tema de fondo, no somos los que tenemos que conseguir los recursos todos los meses para pagar los sueldos. Lo que sí podemos hacer es tratar de ayudar a que una circunstancia que está muy deteriorada desde el punto de vista de la relación interna por lo menos se reencauce, mejore y se normalice.

Les agradecemos pila; vamos a quedar a disposición. Si hay posibilidad de armar instancias, no para suplantar a las que están en el ministerio, obviamente, así vamos a proceder intentando que no llegue la sangre al río y que no se deteriore todavía más el proyecto educativo.

Muchas gracias.

(Se retiran de sala representantes del Consejo de Administración del Colegio Gabriela Mistral y trabajadores de la institución). (Ingresa a Sala el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay)——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay, integrado por la Secretaria General, señora Fernanda Aguirre; por el representante del Secretariado Ejecutivo, señor Daniel Diverio; por el Presidente del Sindicato de Base del Hotel Horacio Quiroga de Salto, señor Luis Cardozo; por el representante del Hotel Horacio Quiroga de Salto, señor Ricardo Machado; por la intersindical de Salto, en las personas de Ismael Sequeira y Fabián Panizza, y por el departamento de Maldonado, los señores Óscar Andino y Gastón Pérez.

Estos días estuvimos haciendo gestiones ante el desalojo en el Hotel Horacio Quiroga. Sin embargo, el tema de fondo es la negociación colectiva en general del sector gastronómico.

SEÑOR SEQUEIRA (Ismael).- Venimos acá a denunciar a empresarios que de una manera u otra han recibido grandes beneficios por parte del Estado y que siempre buscan reprimir a sus trabajadores. El señor Cardozo y la compañera secretaria del sindicato podrán manifestar cuáles son las preocupaciones en la rama de actividad.

SEÑORA AGUIRRE (Fernanda).- Muchas gracias por recibirnos

Estamos un tanto abonados en la Comisión de Legislación del Trabajo. Lamentablemente, hemos tenido que venir reiteradamente a denunciar distintas situaciones que se dan en el sector, que no son las más felices. En este momento estamos tomando acciones gremiales en el marco del Consejo de Salarios, que tiene, en esta sexta ronda, siete meses de negociación impróspera, ya que no ha habido ningún tipo de acuerdo con la AHRU, la Asociación de Hoteles y Restaurantes del Uruguay. Se persiste en salarios absolutamente sumergidos en un sector donde las riquezas que se generan no son menores. Se han venido dando pronósticos absolutamente apocalípticos de la temporada, fundamentando de ese modo no otorgar más que un ajuste salarial, y negar cualquier tipo de partida adicional como quería el sindicato, más allá de los salarios base, como la partida de boletos, aguinaldo complementario, adicional en el vacacional, presentismo. Después de mucha discusión en la interna del sindicato, hemos sido creativos en buscar distintas fórmulas que contemplen un aumento salarial con relación a los lineamientos que entendemos son insuficientes para un sector tan sumergido. Hemos buscado y planteado fórmulas que permitieran mejorar los ingresos del sector y compatibilizar la situación actual de regulación del Consejo de Salarios que entendemos que no es acorde a nuestras necesidades. En este marco se están desarrollando acciones por parte del sindicato, tanto en Punta del Este como en Salto, particularmente, este fin de semana.

En el caso de Salto, estamos desarrollando una acción gremial habitual, como es la paralización de actividades en el marco de los Consejos de Salarios, algo típico en el movimiento obrero como los paros y las concentraciones. A todo esto, una patronal de un Hotel cinco estrellas, con concesión a noventa y nueve años, con prebendas de todo tipo por parte del Estado, como es el Hotel Horacio Quiroga, denunció penalmente a los trabajadores en el marco de una acción gremial totalmente típica y legítima en la realidad que vivimos. No solo nos preocupa la reacción de la patronal, que a esta altura del partido, después de dos años de instalación del sindicato de base, esperábamos hubiera aprendido algo de la negociación colectiva, sino también las orejas que le presta el Poder Judicial, ya que en forma muy veloz la jueza intimó, a través de un apercibimiento verbal, a los trabajadores a desarticular la acción gremial que venían desarrollando. Para nosotros esto es absolutamente novedoso. No me refiero a que una patronal denuncie penalmente a los trabajadores que ejercen su derecho -más allá de que sea lamentable- sino a las orejas que presta el Poder Judicial. Sin embargo, esto es lo que pasó. En una situación bastante inédita para nosotros, la Jueza intimó a los trabajadores a desarticular una acción gremial que no transgredía ningún tipo de normativa vigente. Lo hizo a través de Prefectura y verbalmente. No se tomó el trabajo de escribir un documento que certificara todo el proceso de intimación que vivieron los compañeros durante el día domingo. Por eso el sindicato se dirigió a las autoridades que rigen en la negociación colectiva y el mundo del trabajo, es decir, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En lo personal, me comuniqué con el director de trabajo Juan Castillo y con la Comisión de Legislación del Trabajo, que son los que tienen que tomar parte en la negociación colectiva, y no el Poder Judicial ni la Policía, que nada tienen que ver en este asunto. Nos preocupa que estos precedentes prosperen, porque organismos del Estado están tomando parte por uno de los actores de la negociación colectiva, que es el empresariado, es decir, la parte más fuerte. Entendemos que esto no corresponde, y que no debe quedar en el anonimato, porque hay determinadas prácticas que, en particular en el interior del país, se vienen ejerciendo y siguen prosperando en la medida en que no demos difusión de lo que está sucediendo y actuemos con la seriedad que corresponde frente a estos procedimientos que no entendemos por qué los tienen que soportar los trabajadores cuando están ejerciendo sus derechos

Esto no sólo pasó en Salto, a través de prefectura y de esta jueza. En el día de ayer hubo una intimación por parte de la Intendencia de Maldonado para que desistiéramos de otra acción gremial típica como es la de manifestarnos en una plaza pública de Punta del Este. Son dos organismos del Estado que están tomando parte por el sector empresarial en el marco de un conflicto, en el medio de un Consejo de Salarios que no tiene acuerdo, y en un sector de actividad que genera muchas riquezas y que paga sueldos de miseria. Estoy

hablando de un salario mínimo de $ 11.400. No vamos a tener acuerdo en la medida en que no den una partida que implique un ingreso más digno a los compañeros. Nos parece de orden comunicar esto al Poder Legislativo y seguir con las acciones necesarias y posibles en el marco de la falta de acuerdo por convenio colectivo en distintos puntos del país en el correr de la temporada que queda.

SEÑOR CARDOZO (Luis).- Les voy a mostrar la intimación que me hizo la Prefectura Nacional Naval en la cual me exhorta, bajo apercibimiento, a levantar las medidas de piquete, según resolución judicial verbal de la magistrada de turno, doctora G. Goncálvez. La orden está firmada por el oficial, alférez J. Rivero y por mí. Dice así: "[…] Exhortar bajo apercibimiento a que levanten las medidas de piquete; resolución judicial verbal de la magistrada de turno doctora G. Goncalvez". Esto fue notificado a la hora 12 y 30. No obstante eso, estábamos ocupando la entrada. Cerramos la entrada con los carteles, en forma pacífica, sin insultos, sin griterío, sin fuego, sin nada. A la hora 15 se presenta nuevamente la Prefectura con ese señor oficial, quien verbalmente me dice que tiene orden de la señora jueza -me muestra un mensaje de texto en un teléfono celular-, en el cual, según leí, decía que nos daban hasta la hora 16 para desalojar y que, si no lo hacíamos, íbamos a ser reprimidos. Me movilicé y llamé a la compañera Fernanda Aguirre, para que se interiorizara del tema y viera cómo resolvíamos la situación. Por suerte, salieron las cosas bien. Ella me informó que me podía quedar hasta la hora 18, como habíamos hablado, y que luego de esa hora nos teníamos que ir, cosa que hicimos, con normalidad.

Pero nosotros sabemos que esas no son las condiciones de desalojo; no debe ser en forma verbal, tiene que mediar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y hay otras cositas de por medio. Los compañeros de la Intersindical de Salto, que estaban presentes, me informaron que no teníamos por qué desalojar. Ellos también se manejaron por su lado; yo, por el mío, y se solucionó de esa manera.

Estamos en este conflicto porque, por ejemplo, en mi caso, que tengo siete años de trabajo en la empresa, cobro una prima por antigüedad de $ 1.287 y un sueldo nocturno de $ 1.150. En total, cobro $ 12.304, luego de siete años de trabajo. Además, ni siquiera cobro eso, porque me hacen los descuentos. Como sabrán los señores diputados, con ese dinero no puedo mantener a una familia. Tengo que jugar a la calesita con las facturas de la luz, del agua, de Internet para mi hijo. Tengo hijos que criar, como todos, y tengo obligaciones. Ese es mi sueldo.

Aquí tengo también el recibo de otros compañeros; quiero que los vean: cobran $ 9.000, $ 6.000, $ 5.000 o $ 8.000. Es toda gente que trabaja en el parque acuático. Esta gente los hace trabajar ocho horas y no les dan comida, porque dicen que no les corresponde, pero sí deberían darla porque nuestro sector es el hotelero, aunque ellos se manifiestan de otra manera. Es un sueldo irrisorio. Entonces, no nos queda otra que pelear por nuestros derechos e intentar revertir esto.

Quiero hacer una solicitud a los señores diputados presentes, inclusive, al señor presidente. El gobierno le regaló a la empresa Rondilcor S. A., regenteada por los señores Safi, noventa y nueve años -ya pasaron veintitrés años- sin pagar ningún tributo, ni luz, ni alquiler, porque la Comisión Técnica Mixta de Salto Grande le regala anualmente US$ 600.000 en luz a ese hotel. También le dieron 200 hectáreas para explotación; en esas tierras está el parque acuático y, además, hicieron veinte cabañas, que las tienen para los clientes. Esta gente se está haciendo multimillonaria. Han comprado tierras y hoteles; de hecho, el Gran Hotel Uruguay, de Salto, lo compraron ellos, y también adquirieron el Gran Hotel Jardines del Daymán. Y sabemos que también compraron una estancia por Cerro Largo. Entonces, nuestro sindicato, más allá de lo que dictaminen los consejos de salarios, queremos que, ya que estos señores no pagan ningún impuesto ni canon, repartan la riqueza con los empleados, que haya un sueldo diferenciado y que paguen un presentismo y algo más, así la gente trabaja tranquila.

Aquí tengo los recibos de sueldo, para que vean que no les estoy mintiendo.

SEÑOR ANDINO (Óscar).- Represento a la dirección departamental de Maldonado.

Agradecemos que nos reciban en este momento.

Como explicaban los compañeros, en esta sexta ronda de Consejo de Salarios, cuando empezamos a negociar en julio, los empresarios nos decían que íbamos a tener una temporada poco menos que similar a la de la

crisis del 2002. Las pautas salariales que propuso el Poder Ejecutivo ya suponían que se estaba en crisis, y en esas primeras conversaciones se estaba planteando que teníamos que modificar la ley de descanso entre jornada y jornada, porque la situación era compleja.

Hoy la realidad explota ante los ojos y muestra que toda aquella situación de crisis se cayó por todos lados. Triplican y cuadruplican los precios de las habitaciones y de los restaurantes, por lo que -repito- el argumento de que están en crisis se cayó por todos lados.

Hoy tenemos una situación planteada en Punta del Este, donde nos empezamos a movilizar el sábado 9. Instalamos un campamento denunciando esta situación de los $ 11.400 que cobramos en el sector. Se podría llegar a pensar que en Maldonado no se ganan esos salarios, pero tenemos contactados más de cuarenta hoteles que pagan esos salarios de $ 11.400 más el plus del 40%, que hará unos $ 16.000, y esto sucede en temporada. La gente no puede creer que cobremos esos sueldos cuando las habitaciones cuestan US$ 300 ó US$ 400. En el Hotel Mantra, donde yo trabajo, del 25 de diciembre al 5 de enero las habitaciones más baratas costaban US$ 1.500; ahora, que bajó un poco, cuestan US$ 1.050 y US$ 970. Este es un ejemplo de cuáles son las tarifas que manejan estos hoteles y restaurantes.

La crisis que se auguraba no aparece por ningún lado. Por eso, hemos instalado este campamento en la Plaza de Las Américas, denunciando esta situación y, a la vez, intentando no perjudicar al turismo, porque hay muchos sectores que sobreviven económicamente gracias a él. Por eso, cosas que hacíamos siempre, como tirar algunas bombas, las eliminamos. Los compañeros andan disfrazados de payasos y des Chapulín, repartiendo volantes, haciendo una comparsa en Gorlero, para denunciar la situación que estamos viviendo los trabajadores gastronómicos y hoteleros de Uruguay.

Ayer fuimos notificados por el alcalde de Punta del Este, Andrés Jafif, que íbamos a ser intimados a desalojar el espacio público. Nosotros vamos a seguir manteniendo el campamento ahí.

SEÑOR PÉREZ (Gastón).- Soy delegado del Sughu y también del Complejo Solanas.

Siguiendo la línea del compañero Andino, es bueno que esto salga a la prensa, porque uno trabaja en un hotel cinco estrellas, en Maldonado -como el compañero Andino o quien les habla- y el huésped del hotel piensa que nosotros también somos empleados cinco estrellas. Cuando salimos, como el otro día, al frente al Complejo Solanas a repartir volantes, armamos una especie de circo -incluso había un carro de chorizos para los compañeros que estaban en la movilización- y los huéspedes no podían creer la denuncia que estábamos haciendo. La realidad es que cada empleado de ese complejo gana $ 15.000 o $ 16.000, cuando el doctor Mochón, que es el dueño, habla de inversiones de US$ 250.000.000. ¿De qué crisis estamos hablando? En el Conrad se habla de US$ 200.000.000 para construir tres torres. ¿De qué crisis estamos hablando? "Por suerte"- entre comillas-, los Consejos de Salarios no se firmaron antes, porque si no esto no salía a la luz. Si no, quedaba como que había crisis. Ahora estamos en plena temporada y no hay lugar para estacionar ni una bicicleta desde Piriápolis hasta La Paloma. Entonces, ¿de qué crisis hablan? Es totalmente vergonzoso. A los empresarios se les cayó la máscara.

Es lamentable que el Poder Ejecutivo nos haya puesto esa tapa de que no podíamos pedir más de $ 15.000 porque estábamos en una crisis. Capaz que hay algún sector de la industria que está en crisis; no me voy a poner a discutir eso, pero en la parte turística y hotelera, creo que todos quienes estamos acá tenemos un familiar o nos dimos una vuelta por un balneario y sabemos de lo que estamos hablando.

Sabemos a lo que responden las patronales: a hacer más plata, con el mínimo esfuerzo de ellos y con el máximo de los trabajadores. Pero es lamentable que algunos organismos del Estado indiquen ciertas cosas, como intimarnos a dejar la movilización que estábamos haciendo en un lugar público -me refiero a la actitud de la Intendencia o a lo que le pasó a los compañeros de Salto-, actuando contra los trabajadores, en un Gobierno que nos llenamos la boca diciendo que es progresista. Toda la vida levantamos esa bandera, y hoy nos está dando palo de derecha y de izquierda. Lo digo así, porque me siento con toda la libertad de expresarlo; por eso vine a participar en esta instancia.

La idea es seguir movilizándonos. Nos tendrán que sacar de la plaza, pero eso creo que va a ser peor, porque vamos a seguir moviéndonos, centro por centro, lo que les va a molestar mal.

Ni que hablar que estamos agradecidos por el tiempo que nos brindaron, pero las necesidades del pueblo no se pueden hacer esperar.

SEÑOR DIVERIO (Daniel).- Represento al Secretariado del PIT- CNT.

Tenemos claro que cuando estamos en el ámbito de discusión de los Consejos de Salarios, los escenarios de la discusión se profundizan y está claro que cada sector defiende sus intereses.

También tenemos claro -lo hemos denunciado y lo seguimos reafirmando- qué criterios de pautas salariales se han marcado para este Consejo de Salarios. Está claro que es un escenario que profundiza mucho más la lucha de clases. Es claro que ese escenario de criterios y pautas salariales, en el mejor de los casos, puede generar las condiciones de congelamiento salarial, pero hay otras situaciones de retroceso salarial.

Los trabajadores teníamos claro que la lucha se iba a profundizar, y los compañeros de Sughu, con toda su independencia, ubican su táctica de pelea en un escenario que entienden que es el mejor para lograr su objetivo. Está claro que Sughu no iba a profundizar sus medidas en el medio de junio, julio o agosto, cuando la temporada es baja y la mayoría de los trabajadores está en el seguro de paro. Está claro que en el medio de la temporada turística es el mejor momento para generar las mejores condiciones para lograr algún objetivo. Los compañeros de Sughu, como todo movimiento sindical, con mucha responsabilidad, pero también con mucha firmeza, definieron medidas que están acordes, por lo general, con las movilizaciones que hacemos los trabajadores, porque lo que hacen los compañeros de Maldonado, de concentrarse en la plaza pública, de distribuir materiales, de discutir y también de difundir al pueblo la situación que tienen los trabajadores que trabajan tanto en hoteles como en restaurantes y otros ámbitos -en los cuales ganan salarios que no están ni de costado cerca de la circunstancia-, es una medida legítima. Es más: desde una intendencia se intima a los trabajadores para que levanten ese tipo de denuncias. Creo que hay actores que nada tienen que hacer en una negociación colectiva.

Los compañeros de Salto están en la misma situación. Ellos no trancaban la puerta desde afuera; estaban dentro de su centro de trabajo, concentrados en una parte. Está claro que no estaban en la vía pública. No ameritaba que viniera la Prefectura a intimarlos para que dejaran ese espacio.

La preocupación que tenemos los trabajadores -más allá de si avanzamos en la negociación; es un problema nuestro y estamos dispuestos a dar la pelea para revertirlo- es cómo actores u organismos que no son parte del escenario de la negociación colectiva están interfiriendo y tomando parte en las decisiones y en la pelea. Vamos a denunciar esto en cuanto espacio tengamos, pero creemos que no es saludable para un proceso de avance del país a partir de la negociación colectiva que se contamine con medidas como las que vivieron los compañeros gastronómicos del Sughu.

Está claro que no vamos a dejar de tomar medidas y que no vamos a levantar nuestras movilizaciones; todo lo contrario, vamos a profundizarlas. No solo las van a profundizar los compañeros del Sughu, sino el conjunto del movimiento sindical. No queremos dejar ningún antecedente de este tipo. Sabemos que si los compañeros del Sughu avanzan, avanza el conjunto del movimiento sindical. Cualquier retroceso de los compañeros es un paso atrás del movimiento sindical. Es un problema del conjunto de los trabajadores.

No sé qué va a pasar mañana; tenemos claro que hoy nos vamos convencidos de que mañana tenemos que profundizar las medidas.

SEÑOR PUIG (Luis).- El Sughu tiene un largo camino recorrido, conocido por esta Comisión y por todo el movimiento sindical, en peleas que tienen que ver con los salarios pero también con las condiciones de trabajo y con las movilizaciones que hicieron posible la aprobación de leyes como el descanso de los trabajadores gastronómicos.

Hace un tiempo, escuchamos declaraciones de empresarios, no solo gastronómicos y hoteleros, sino de diversas cámaras, y el planteo hacía referencia a la necesidad de que no aumentaran los salarios de los trabajadores. Al mismo tiempo, había toda clase de mangueos hacia el Estado para que, a través de subsidios, pudieran aumentar sus ganancias. Eso fue dicho en todos los medios de comunicación por los sectores empresariales; dijeron que habría que tener moderación con los aumentos salariales. Pero en ningún momento se planteó moderación con la tasa de ganancia de las empresas en este país. Realmente, no hay

quien pueda decir que no aumentaron en forma exponencial. De una forma más gráfica, podría decir que muchas entidades patronales "la están haciendo a paladas".

Los compañeros señalaban con mucha claridad lo que significó en el área gastronómica y hotelera esta temporada, que fue anunciada como prácticamente desastrosa y a pérdida para las cámaras empresariales. Sin embargo, hoy se reconoce que no es así, porque no es posible no hacerlo en medio de una realidad que desborda en cuanto a la cantidad de turistas. Han venido turistas de alto poder adquisitivo de Brasil y también hay una enorme cantidad de argentinos.

Ya se sabía que la temporada iba a ser así; creo que todos sabíamos que la temporada iba a ser así. No se debe a que en Argentina se hayan permitido los retiros de hasta US$ 2.000.000, porque el 98% de los argentinos no tiene US$ 2.000.000 para retirar. No es producto de eso la temporada; se sabía que el sector turístico se iba a ver favorecido.

Va a ser muy dura la pelea de los trabajadores del sector gastronómico. De todas formas, no se pueden aceptar actitudes que tiendan a tratar de desactivar la lucha de los trabajadores; me refiero a lo que pasó en Salto y en Maldonado. Creo que los organismos del Estado deben tener muy claro que los trabajadores están llevando adelante un derecho constitucional como la movilización por condiciones de trabajo y por salario. En nuestra cuota parte como Comisión de Legislación del Trabajo corresponde velar por esos derechos y plantear con mucha claridad que, una vez más, se demostró que existe margen para los reclamos salariales y también para la mejora de las condiciones de trabajo que vienen reclamando no solo los trabajadores gastronómicos y hoteleros, sino el conjunto del movimiento sindical.

SEÑOR CACHÓN (Carlos).- Nosotros conocemos muy bien la situación de los trabajadores del Sughu y lo relacionado con las pautas salariales. Sin embargo, lo que más me preocupa es la satanización del tema. A lo largo de la agenda planteada para el día de hoy, el centro el centro ha estado en el mismo lugar: persecución sindical, desconocimiento de la organización sindical, listas negras, etcétera. En todo el avance que hubo a nivel del movimiento sindical y sus conquistas hay una serie de empresarios y algunas instituciones que tienen problemas para reconocer a los sindicatos y su interlocución.

Es totalmente despreciable que en el caso de Salto la Prefectura Nacional Naval haya ido a amedrentar a los trabajadores ante el cumplimiento de un principio inalienable del movimiento sindical como la movilización. Uno conoce la disciplina de nuestro movimiento sindical. Más allá de la discusión salarial -la estrategia será determinada por el Sughu junto con el Ejecutivo y la Mesa Representativa del PIT- CNT-, me preocupa la intervención de algunos organismos del Estado para tratar de amedrentar al movimiento sindical. Ya hay una vasta experiencia de cómo se maneja el movimiento sindical, pero algunas patronales cómplices de ciertos agoreros de la derrota y de otros procesos que se viven en América Latina siguen insistiendo en ir contra la organización popular.

En 2005, los compañeros del Sughu tuvieron una regeneralización en los Consejos de Salarios porque nunca se mostraron los números y nunca hubo derecho a la información; siempre se ocultó. Tuvieron un largo proceso de discusión con avances notorios. Se logró crear el laudo con validez a nivel nacional, algo que demuestra que algunas patronales han avanzado. De todos modos, si se cosecharon riquezas, nunca estuvieron en el bolsillo de los trabajadores hoteleros ni gastronómicos.

Insisto con la situación antes mencionada y con la idea de que el turista se horroriza cuando se entera de la situación. La gente cree que los trabajadores somos cinco estrellas, pero no es cierto. Vamos a seguir discutiendo la distribución de la riqueza, porque la riqueza nunca estuvo en el bolsillo de los trabajadores.

SEÑOR MACHADO (Ricardo).- Quiero reafirmar lo dicho por el señor diputado Carlos Cachón. Nosotros nos movilizamos en forma totalmente pacífica. A los compañeros que toman la decisión de trabajar no les decimos nada; en ningún momento les impedimos su ingreso. De todos modos, tratamos de que el pasajero que va al hotel se sienta desconforme; esa es la manera en que podemos dañar a la patronal.

Formamos el sindicato hace tres años y yo hace siete años que estoy en la empresa. Estábamos acostumbrados a trabajar al "Sí, señor" y "No, señor". La empresa tiene casi veintitrés años y ya vamos en el empleado número ocho mil en la planilla de trabajo; pasó casi un compañero por día.

Estábamos en desconocimiento total del Consejo de Salarios. No sabíamos por qué nos pagaban lo que nos pagaban ni quién ponía el sueldo, si era la voluntad del patrón o no. El sindicato se formó por todo el manoseo a la gente.

Empezamos a estar en los Consejos de Salarios y vimos que había una cantidad de beneficios que los trabajadores no recibíamos. Nosotros debíamos comprarnos la ropa y el calzado. La comida no se la están dando al cien por ciento de los trabajadores porque parece que es un derecho de los gastronómicos y no de los hoteleros. Se pide a la patronal que dé la comida al cien por ciento de los funcionarios y se niega.

Cuando se formó el sindicato, en menos de veinticuatro horas estábamos en la calle; nos habían cortado la cabeza a los dirigentes del sindicato. Se revirtió la situación y se conversa una vez por mes con el sindicato. Pasamos más de un año reclamando lo de los Consejos de Salarios; eso costó, pero empezaron a cumplir. Todos los beneficios para el trabajador fueron negados durante un año. Inclusive, pedimos entradas gratis para que los trabajadores pudieran disfrutar el parque acuático con su familia, porque vimos que no tenía costo para la empresa. Fuimos a la Dinatra con el planteo y, delante de la gente del Ministerio, se nos dijo que no.

Esta gente aceptó el sindicato pero todavía no se acostumbra a la realidad. No se trata de hacer un cogobierno. No se entiende que el patrón tiene que trabajar en conjunto con el trabajador para que el servicio sea bueno. De esa forma, el huésped se va conforme y regresa. No se nos permite opinar sobre cómo gestionar el servicio turístico.

La situación que vivimos el domingo fue algo inusual. Queremos que haya una solución porque nosotros vamos a seguir con las movilizaciones. Vemos que es la única manera de que estos empresarios -que se están llenando los bolsillos- dejen alguna plusvalía para el trabajador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a tratar de tirar puentes. Está claro que esta Comisión no sustituye al Consejo de Salarios pero, si se puede abrir algún espacio para la negociación colectiva general, lo vamos a hacer. Tengo claro que no todos los sectores de actividad del Uruguay han tenido un gran crecimiento que pueda fundamentar mayores mejoras. Por ejemplo, el caso de los trabajadores rurales, concretamente, las avícolas, que estuvimos discutiendo hoy de mañana. Está clarísimo que el sector gastronómico es una rama de actividad que tiene posibilidad de ofrecer condiciones distintas de las que ofrece. Si uno ve el laudo de la naranja, que es de $ 11.000 nominales, comparado con otras ramas de actividad vinculadas al agro, se quiere matar. Pero, eso depende de las condiciones que se generen en la negociación colectiva.

Tengo claro que las orientaciones salariales que se colocaron para esta ronda son difíciles de aplicar. No lo digo solo acá, sino desde el primer día que se colocaron, y me ha dado muchos dolores de cabeza haber generado una discusión sobre un tema estratégico. Para este año que comienza son todavía más complejas y restrictivas, lo que va a provocar más dificultades. En todo caso, habría que ver cómo se generan las condiciones para dar una mayor flexibilidad. Está claro que fueron pensadas en un escenario de inflación en caída, que no es el que tenemos; al contrario, se ha sostenido y está más alta que hace un año.

Hay dos planos: el de la negociación colectiva general y el de la negociación colectiva particular. Según entendí, se ensaya un acuerdo general de ramo y, a su vez, se genera un acuerdo particular. Si para eso sirve convocar a los empresarios del hotel, lo haremos para saber qué espacios hay. El sector es heterogéneo y esto a veces acompaña la negociación general.

Otro tema más preocupante es la tentación de la judicialización del conflicto, y aquí nos metemos en un problema. El domingo hablé con el capitán de fragata Lavandeira, que era el que estaba al frente del operativo de Prefectura y con la jueza. Ella dijo que no había planteado el desalojo, sino la circulación. Pero, es cierto que el peor escenario para colocar nuestras reivindicaciones es el de los tribunales y las acciones de amparo; es decir, es el peor escenario para fundamentar algo que se explica con el recibo, en el que, por ejemplo, se dice que tiene siete años de antigüedad y cobra $ 11.000. Muchas veces las noticias de los conflictos sindicales se vinculan con los conflictos policiales. Parece que una ocupación de un centro de trabajo fuera igual que un copamiento, en términos del mensaje que se da. Nosotros tenemos que hacer lo imposible por que se entienda la legitimidad del planteo. Creo que en este caso nadie duda de que hay una circunstancia objetiva, que se basa en un elemento de necesidad. No hace falta mucha ideología política para

darse cuenta de eso. Objetivamente, hay una circunstancia salarial que complica mucho. Ese laudo en Maldonado es menos plata todavía porque allí es todo más caro. Cualquiera que vaya a una panadería en ese departamento se da cuenta de eso y necesita más plata para poder irla llevando.

Por lo expuesto, me parece que deberíamos generar las condiciones para que el conflicto sindical no se transforme en un elemento de tribunales y de acciones de amparo y decida la justicia hasta dónde podemos o no podemos, en términos de la legítima acción sindical.

El señor diputado Carlos Cachón decía que han desfilado por acá muchas delegaciones, la mayoría patronales -hubo una delegación patronal que trajo trabajadores para que la defendieran, que es algo muy curioso-, y todas ellas han puesto al movimiento sindical en el banquillo de los acusados. Se dice que los trabajadores de las avícolas son saboteadores y no representan a nadie. En el caso de los frigoríficos, se sostiene que los trabajadores también son saboteadores, que no representan a nadie y quieren que cierren. Pasó lo mismo con el colegio Gabriela Mistral. No estoy en la postura de decir que el movimiento sindical jamás se equivoca, pero es cierto que hay una tendencia muy fuerte a que todos los problemas o la medida que molesta los genera el movimiento sindical. Pero, por ejemplo, los compañeros de la empresa Caputo cobraron el 23 de diciembre la zafra que terminó en octubre. Esto es algo increíble.

Por lo tanto, nos parece que deberíamos convocar a la Cámara Gastronómica para ver qué puentes se pueden tender. Vamos a coordinar también con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque queremos que las convocatorias no sirvan para dilatar negociaciones que están en curso. Entonces, vamos a hacerlo con cuidado, no sea cosa que después nos digan que como fueron convocados por el Parlamento no dan respuestas en otro lado. A veces se manejan esas cosas para generar chicanas, pero vamos a dejar claro que estas instancias complementan y contribuyen a la solución de problemas.

Quiero señalar que la semana que viene voy a ir a Salto, a Bella Unión y a Rivera, porque conocer las cosas de primera mano ayuda. De paso, voy a visitar a la gente de la naranja. La Comisión ha intentado hacer ese trabajo doble, es decir, recibir delegaciones y salir a trillar para ayudar y respaldar personalmente a la gente que tiene problemas. Por ejemplo, tenemos en agenda recorrer las avícolas y los frigoríficos. Seguramente, también tendremos que atender un lío de Maldonado por compañeros municipales que fueron echados.

Estamos intentando ayudar en tres planos. En primer lugar, en la negociación colectiva general, coordinando con los compañeros del sindicato y del PIT- CNT; en segundo término, en la negociación particular, si hay margen y espacio por ser un centro que tiene cuestiones particulares y, por último, ver cómo podemos evitar que los conflictos se diriman en los tribunales, es decir, que se resuelvan donde corresponde, en las instancias de negociación colectiva, en la Dinatra, o acá, que son los ámbitos naturales para resolver los problemas entre las partes de forma civilizada. Nos preocupa que exista una tendencia cada vez más fuerte que se enfoca en que el gran problema del Uruguay parece que fueran los sindicatos. Si uno analiza las ramas de actividad con sindicatos que tienen dificultades, es ahí donde encuentra los principales problemas, no es en los lugares donde hay sindicatos con mayor fortaleza. Me parece que habría que cambiar esa ecuación.

Quedamos a su disposición y pueden contar con nosotros en momentos difíciles.

SEÑOR SEQUEIRA (Ismael).- La nota de Prefectura dice que la ocupación de los compañeros fue un piquete duro. En Salto, cuando los trabajadores se movilizan, reiteradamente, se usan esos términos por parte de ciertos abogados y de las patronales. Desde el movimiento sindical vamos a tratar de corregir esta situación y poner de manifiesto en todos los lugares que lo que nosotros hacemos no son piquetes duros, sino movilizaciones, pues tenemos derecho de huelga y de movilizarnos de la manera que consideremos correcta. Ante los apercibimientos de desocupación por parte del Ministerio del Interior, podemos afirmar que todas las veces nos hemos ido tranquilamente, sin generar ningún tipo de problemas. Se quiere crear un sensacionalismo y, más que nada, por parte de esta empresa, en la cual los compañeros han quedado totalmente a la deriva y a la espera de una resolución. Nos ha llegado la información de que los abogados estarían haciendo una demanda penal contra esta movilización. Sin ninguna duda, como movimiento sindical vamos a dar las respuestas que correspondan.

El señor presidente se refirió a la movilización de los trabajadores de la citricultura del 22 de diciembre, en la que nosotros estuvimos presentes y la preocupación de los compañeros no era poner un pedazo de pan dulce en la mesa, sino un pedazo de pan. Quiero agradecer -tal vez sea un atrevimiento de mi parte- a esta

Comisión porque se movió y al otro día los compañeros cobraron lo que se les debía hacía prácticamente dos meses.

Le comentaba a la compañera Fernanda Aguirre que, por suerte, las veces que hemos venido desde Salto a plantear nuestras problemáticas, el tema de las Aldeas y de los Caif, se nos ha escuchado y muchas veces la respuesta ha sido favorable. Esperamos que en este caso también se dé de la misma manera. Como integrantes del plenario de Salto agradecemos nuevamente estas instancias. Y si van para allá por el tema de la naranja, tal vez tengan que agarrar otro boniatito que hay con la cuestión de los arándanos, que es similar. Los vamos a estar esperando.

SEÑORA AGUIRRE (Fernanda).- Aprovecho la oportunidad para ver si desde este espacio podemos saldar una de las dificultades que se vienen sosteniendo en el tiempo. Me refiero al acceso a la información en el marco de la negociación colectiva, que es un derecho que está consagrado, pero cuesta mucho ejercerlo. En ese sentido, pedimos a la Comisión si puede colaborar para resolver esta dificultad. Los recursos que se vierten al desarrollo de este sector a través de los ministerios, de las intendencias, de las alcaldías, de los distintos espacios de los organismos del estado no son menores. Nos parece que en el momento de la negociación tendríamos que poner en la balanza cuál es la contribución que hace el conjunto del pueblo uruguayo para que estos empresarios se enriquezcan y cuál es la contribución que debería existir para que los trabajadores que desarrollamos esa riqueza también vivamos dignamente.

Agradecemos el espacio y la preocupación honesta que sabemos que tienen por el asunto. Si nos pudieran dar una mano para conseguir esta información, que hasta ahora no ha sido puesta arriba de la mesa, les agradeceríamos muchísimo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos mucho.

El jueves recibimos a la gente de Aldeas.

(Se retira de sala la delegación del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay, Sughu)

(Ingresa a sala una delegación integrada por representantes del PIT- CNT y por trabajadores cesados por la Intendencia de Maldonado)

——La Comisión da la bienvenida a los señoras Inés Tejería, Lourdes de León, Cristina Casaubou y Mónica Rudeli, ex funcionarias de la Intendencia de Maldonado; a la señora María Almeida, funcionaria de la Intendencia de Maldonado; al señor Héctor López, representante del Plenario Intersindical de Maldonado; y al señor Gabriel Molina, integrante del Secretariado del PIT- CNT.

SEÑOR MOLINA (Gabriel).- Quiero agradecer la prontitud con la cual la Comisión ha recibido a los compañeros y compañeras para hablar de una situación bastante compleja, que merece tener una atención más concreta. Nos referiremos sintéticamente a la situación, dado que los compañeros y compañeras son los que más lo manejan, porque están más involucrados.

El 16 de diciembre de 2015 se les comunica a un total de dieciocho trabajadores y trabajadoras de la Intendencia de Maldonado que el 31 de diciembre de ese año se estaría dejando sin efecto su servicio. Por lo tanto, se estarían quedando sin trabajo. Eso generó un profundo malestar, porque no encontramos absolutamente nada que generara las condiciones para que eso sucediera, como la existencia de algún tipo de sanción, de baja en la calidad del trabajo o alguna otra cosa que, de alguna forma, llevara a tomar la decisión de terminar con contratos de trabajadores cuyos ingresos se habían dado por concurso, y porque, además, gran parte de las tareas que las compañeras venían realizando hasta ese momento las están haciendo otras personas que entraron a la Intendencia en julio del año pasado en carácter no sabemos de qué.

Nosotros vemos esto con mucha preocupación porque no fue la única Intendencia en la cual tuvimos esa dificultad. En ese sentido, queremos sacar de arriba de la mesa que estemos persiguiendo algún tinte político. Al contrario: la situación que se dio en otras Intendencias también generó que la Federación Nacional de Municipales, conjuntamente con el PIT- CNT, tuviera algún tipo de acción y de movilización debido a

algunos despidos que se habían dado, pero que hasta el momento se fueron corrigiendo. En este caso, no es esa la situación. Estamos realmente con dificultades, porque las propuestas que nos vienen haciendo rompen con las condiciones con las cuales las compañeras y los compañeros ingresaron a la Intendencia de Maldonado, estableciendo cambios no solamente salariales, sino de carrera funcional. Eso también nos viene preocupando.

A continuación voy a ceder la palabra al compañero representante del Plenario de Maldonado, que también ha estado al tanto de todo esto y ha tomado algunas medidas en concreto en la departamental, para llevar adelante algunas acciones que permitan que nuestra palabra y nuestras propuestas -que tenemos bastantes- sean realmente escuchadas por el intendente de Maldonado y que aparezca alguna solución a la situación que están viviendo los dieciocho compañeros y compañeras afectados con la decisión de dejarlos sin trabajo.

SEÑOR LÓPEZ (Héctor).- Como explicó el compañero Molina, ni bien estuvimos enterados de esa situación de los dieciocho compañeros que fueron notificados irregularmente, porque no fue una intimación ni nada previo, sino que les llegó una notificación a mediados de diciembre, como Plenario solicitamos una reunión al intendente, la cual se nos concedió también rápidamente. El 23 de diciembre nos reunimos con el Ejecutivo de la Intendencia, donde si bien no estaba el intendente, estaban el secretario general de la Intendencia, Diego Echeverría, y cinco directores. Cuando les preguntamos sobre el motivo del cese de los dieciocho compañeros, en una fecha tan significativa y de manera tan rápida, la explicación que se nos dio fue que se trataba de una reestructura. Nosotros le explicamos que si bien no estábamos en contra de las reestructuras, queríamos tener conocimiento de qué tipo de reestructura se trataba, ya que teníamos compañeros que habían quedado sin su fuente de trabajo, a pesar de que habían ingresado por medio de concurso, en función de méritos y sorteos. Ellos adujeron que había una resolución que establecía que era de resorte de la Junta Departamental dejar cesante a todo aquel funcionario que fuera contratado y contara con menos de cinco años de desempeño. Nosotros ahí apostamos a la parte humana, a decirles que se trataba de compañeros que se quedaban sin trabajo, que queríamos saber si podían ser trasladados a otros sectores -porque nos decían, por ejemplo, que en la Administración anterior existía el área de Comunicación, que no sería tenida en cuenta-, y les propusimos que, a través del Instituto Cuesta Duarte o de otra manera, podíamos capacitar a esos compañeros en tiempo y forma acordados con un sector que ellos nos dijeran. Recibieron bien la propuesta, nos dijeron que la tendrían en cuenta, pero a la semana, mientras esperábamos una nueva reunión, nos enteramos a través de la prensa, por la palabra del propio intendente, de que ese era un tema cerrado y de que ya estaba tomada la decisión al respecto.

Acá hay dos cosas. Por tema de presupuesto no puede ser nunca, porque cesar a dieciocho compañeros no mejora ni empeora un presupuesto. Eso lo tenemos claro. Tal vez alguno de ustedes se pregunte por qué acá no está Adeom. El compañero Molina anoche se comunicó con Adeom, a través del PIT- CNT, y se nos contestó que ellos están llevando adelante una negociación directa con el intendente y que no sabían si hoy podrían concurrir. Hoy, a las 10 de la mañana, antes de salir para acá, me llamó un integrante de Adeom para preguntarme si era necesario que ellos estuvieran. Le dije que sí, que esto era orgánico y que los trabajadores tenían que estar todos juntos. Después, en la interna, con el Plenario, en una conversación con el coordinador y otro compañero más, nos pusimos a analizar que la interna de Adeom no es tan representativa de los trabajadores.

Entonces, hoy, como voz de los trabajadores y como sus representantes, queremos irnos con algo concreto y rápido -como la manera en que fue concedida esta reunión-, a darles las explicaciones a los dieciocho compañeros que están sin trabajo, pero también a aquellos que están en la misma situación y que pueden estar en un listado -no sabemos- porque están en las mismas condiciones en que estaban los compañeros.

También me parece importante que se expresen las compañeras afectadas directamente, que son parte del grupo que fue dejado de lado por el intendente y la nueva Administración que acaba de comenzar.

SEÑORA DE LEÓN (Lourdes).- Pertenezco al colectivo de dieciocho funcionarias y funcionarios cesados de la Intendencia de Maldonado.

Estamos muy preocupados por nuestra situación porque nuestro colectivo es muy diverso: hay mujeres embarazadas, hay personas con discapacidad. El cese nos deja desamparados y desprotegidos.

Analizando el expediente, a la luz de recursos jurídicos, notamos que hay algunas cuestiones que no nos dan garantías con relación a este cese. Por ejemplo, se habla de una reestructura, pero no tenemos conocimiento de una resolución que dé cuenta de ella. Nos preguntamos de qué reestructura se está hablando en una institución que cuenta con tres mil funcionarios, de los cuales aproximadamente quinientos estaban en contratación pública permanente.

Por otro lado, los expedientes a partir de los que se plantea nuestro cese no están adjuntos a la notificación. Esos memorandos no aparecen. Algunos compañeros quisieron acceder a ellos y no los consiguieron. Nos llama la atención la celeridad con que se elabora este expediente, en un lapso de tres horas. Además, hay aspectos administrativos y jurídicos que nos preocupan. Más allá de que se dice que somos funcionarios permanentes -lo cual es cierto- y que si tenemos menos de cinco años nos pueden cesar en cualquier momento, también sabemos que tiene que haber motivos reales y de peso. Esos motivos no se desprenden del expediente ni de nuestra situación real como funcionarios. Estábamos cumpliendo nuestra tarea, como corresponde, con un muy buen puntaje, buenos antecedentes; además, no tenemos ninguna sanción en nuestro legajo ni faltas con aviso. Hablo de quienes estamos presentes.

SEÑORA RUDELLI (Mónica).- Quisiera agregar que en el lugar que estábamos ocupando hay otras personas. Las tareas de cada una de las áreas a las que pertenecíamos no se dejaron de cumplir; por el contrario, se están cumpliendo con personas que ingresaron a la administración en julio de manera irregular -podríamos decir- y con algunas otras que entraron por resoluciones y por designaciones directas del intendente como empresas contratadas. Ellos cumplen las tareas que nosotros estábamos desarrollando hasta el 31 de diciembre.

SEÑOR PUIG (Luis).- Al comienzo de la reunión, Gabriel Molina, representante del PIT- CNT, decía que situaciones de este tipo se han dado en diferentes intendencias. En todos los casos, la comisión recibió a los trabajadores que se veían perjudicados por la situación. Esto debe ser de carácter permanente, sea cual sea el signo político de la intendencia.

Acá hay aspectos particulares que es necesario señalar. Cuando la Intendencia de Maldonado, a partir de la resolución del señor intendente, define el cese de trabajadores y trabajadoras, en realidad lo primero que hay que preguntarse es cuál fue el mecanismo por el que este colectivo ingresó a la administración departamental. Por lo que tenemos entendido, ha sido a través de concursos en determinadas áreas y de sorteos en otras. O sea, esto no fue producto de que alguna administración anterior de la intendencia resolviera la colocación a dedo -para hablar claro- de un conjunto de trabajadores afines políticamente. No, acá se siguieron los pasos que nos parecen adecuados -creo que esta opinión es compartida por la mayoría de la ciudadanía uruguaya-, los mecanismos para dar cristalinidad e igualdad de oportunidades a quienes se postulan a un lugar de trabajo. El concurso y el sorteo dan esa igualdad y saca ese aspecto de discernimiento por parte de las autoridades para poder contratar. Este es un primer elemento distintivo que hay que señalar: la forma de ingreso a la administración que hubo en este caso.

Por otra parte, hemos vivido personalmente situaciones en las cuales, con el argumento de una reestructura, se despide. En realidad, el único objetivo que tiene esa reestructura es procesar los despidos. Da la impresión de que en los cuadros funcionales de la Intendencia de Maldonado se ha generado un mecanismo para eliminar derechos legítimamente consagrados por parte de quienes accedieron a esos lugares de trabajo a través de concursos y sorteos. No estoy juzgando ni haciendo juicios de valor sobre las personas que accedieron a reemplazar en estos lugares de trabajo, pero claramente tenemos entendido -salvo que se nos demuestre lo contrario y estaremos dispuestos a reconocerlo- que los mecanismos no fueron los mismos que reivindicó la mayoría de la ciudadanía en cuanto a acceder por concurso o por sorteo.

Nos parece que hay una situación de discriminación y de irregularidad. Además, se ven lesionados los derechos de este colectivo de trabajadores y del conjunto de los trabajadores de la Intendencia de Maldonado. No vamos a entrar en ningún tipo de análisis de la situación de la dirección de Adeom Maldonado. Los trabajadores serán los encargados de analizar esa situación. Esto lo hemos manifestado con otras delegaciones que han estado presentes en el día de hoy. No vamos a dar cátedra a los dirigentes sindicales de cómo dirigir los sindicatos. Eso es potestad y autarquía del movimiento sindical. Sí creemos que acá están lesionados los derechos de todos los trabajadores de la Intendencia de Maldonado.

¿Qué podemos hacer? Esta comisión no sustituye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni tiene los mecanismos legales para decir que se reintegre a los trabajadores. Pero hay algunas cosas que sí puede hacer, como ampliar la denuncia que se viene realizando. Acá se dejó sin trabajo a un conjunto de trabajadores que habían accedido legítimamente a ese lugar de trabajo; no estaban en la intendencia a partir de un acomodo. Esto es bueno decirlo y certificarlo; es una situación que constituye una particularidad que no es menor.

Al mismo tiempo, habría que convocar a la comisión a las autoridades de la Intendencia de Maldonado porque tal vez nos puedan dar las explicaciones que no tenemos al día de hoy. A partir de lo que se ha dicho públicamente, no tenemos ningún elemento que pueda justificar esta decisión de la Intendencia de Maldonado. Como es importante escuchar todas las voces, tal vez la Intendencia nos quiera dar los elementos para analizar esto desde una óptica distinta.

Solicito que se envíe la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por sobre todas las cosas quiero llamar la atención en que acá se lesionan los derechos de este colectivo y, de alguna manera, se atenta contra los mecanismos de ingreso que realzan y legitiman la función pública. Acá se lesiona un criterio de dar igualdad de oportunidades al conjunto de la ciudadanía. Eso es sumamente grave. Ya es grave que se queden sin trabajo estas dieciocho personas, pero al mismo tiempo se está lesionando un principio de igualdad que para nosotros es fundamental.

SEÑOR PRESIDENTE.- La comisión puede ver si logra ayudar a construir un escenario de negociación que permita revisar la medida. En principio, la intención es ver si se puede diferir la situación, ya que no está la información suficiente que fundamente una medida tan fuerte.

Para nosotros es importante que Adeom esté en la salida. Nosotros no vamos a opinar sobre eso. Las internas de los sindicatos no nos corresponden. También nos parece importante que Adeom forme parte de la salida porque es la organización a la que le corresponde. Ayudaremos a ver cuál es la mejor salida posible. Está claro que el otro jugador es la intendencia. Haremos un esfuerzo para no calificar porque si uno se coloca en una condición de entorpecer la salida en vez de contribuir es muy difícil establecer una negociación. Ese ha sido el espíritu con todas las Intendencias de todos los palos. Por suerte se llegó a un acuerdo en la Intendencia de Lavalleja, pero no salimos con la tuba a dar con un caño cuando hubo dificultades. En general, esa ha sido la lógica. En realidad, si después no se arregla, todos tenemos el derecho de colocar el acento un poco más arriba. Parece claro, por lo que supe -recién ayer me reuní con las compañeras-, que todas ingresaron a realizar tareas que se han continuado haciendo -la mayoría son mujeres, lo que genera otra complejidad-, en algunos casos por trabajadoras que quedaron peor puntuadas en los concursos que se hicieron, lo que constituye una señal que no es la mejor.

Este es el criterio: nosotros no vamos a defender trabajadores porque sean frenteamplistas; pueden ser blancos, colorados, frenteamplistas, ateos, religiosos. Esa es una regla de oro del movimiento sindical. Tampoco se puede perder el trabajo por ser frenteamplista, blanco, colorado, ateo o religioso. Hay una lógica general acerca de si es justa o no la defensa.

Está claro que si la Intendencia viene y presenta fundamentos que explican con mucha claridad que su decisión es fundada, también lo vamos a decir. Si la Intendencia nos dice: "Miren, muchachos, acá tenemos estas cuestiones, estas evaluaciones, estas advertencias", bueno. Tampoco nos vamos a abrazar a cualquier cosa, pero está bueno que si existe esta duda razonable y los tiempos que se dieron para la discusión no fueron los mejores, se generen las instancias posibles, en la comisión o en conversaciones informales, para ver si logramos un plazo razonable no innovando en la circunstancia que teníamos antes del 31 de diciembre. Es decir, no con el despido arriba de la mesa. La idea es ganar unos meses o, al menos, unas semanas, para poder conversar de manera más civilizada, lo que cuesta más con la medida tomada, que hace que ardan las tripas, y con el escalón un poco más arriba de la denuncia.

Para eso la comisión tratará de ayudar. Está claro que no somos un tribunal de alzada; no tenemos la posibilidad de votar y resolver. Trataremos de recomponer un escenario de negociación para ver si se puede evitar la medida más dura, que es la del despido, más cuando se trata de trabajadoras con dos, tres o cuatro años en la Intendencia y todas ingresadas por el mecanismo de concurso o sorteo. Esperamos que no se transforme en una interna, donde el problema sea si hay más o menos problema entre el plenario de Adeom o

entre Adeom y la Intendencia. Lo que pretendemos es que si se toma la decisión más dura, que es la del cese en el puesto de trabajo, debe tener el fundamento debido.

Estamos trabajando en la reglamentación del Convenio Nº 158 de la OIT -ya tenemos preparado un borrador de proyecto de ley que los compañeros de la central lo deben conocer porque se lo hemos enviado-, en términos del despido sin justa causa en todos los casos. Nos parece que Uruguay está atrasado al no generar condiciones de mayor protección que permitan frenar arbitrariedades.

Trataremos de convocar a las autoridades de la Intendencia. Si hay que armar un tablado allá, en la comisión nos pondremos de acuerdo sobre quién conviene que vaya a armar una instancia de negociación. Lo mismo si hubiera que armar una previa con la Intendencia. Le vamos a dar seguimiento al tema, sin más compromiso que el de laburar. Trabajaremos en el tema para tratar de encontrar caminos de negociación que sean más profundos y coloquen más información que la que hoy hay sobre la mesa.

El terreno judicial es el terreno judicial y cada trabajador puede iniciar su camino de ampararse si sus derechos han sido violentados. Una cosa no quita la otra. Lo que podemos hacer es intentar que en el camino de la negociación encontremos alternativas que sean sensatas para todas las partes. En eso trataremos de ayudar.

SEÑOR LÓPEZ (Héctor).- De acuerdo con lo que decía el señor diputado Luis Puig, hay que tener mucho cuidado cuando se empiezan a violar los mecanismos de concursos, méritos y sorteos.

Lo que decía el señor presidente es cierto: no solo se trata de buscar una salida para estos dieciocho compañeros, sino también de llevar tranquilidad a los que están en las mismas condiciones, que tienen menos de cinco años de trabajo y que ingresaron por el mismo mecanismo. Por ahí pasa el tema.

Al principio dije que queríamos llevar algo concreto a los compañeros que están esperando y al colectivo. No son dieciocho; dieciocho están afuera, perdieron la changa y no pasaron las fiestas como nosotros. Hay quinientos o seiscientos compañeros más que todos los días se preguntan qué pasará y que se levantan con miedo. A ellos también les tenemos que llevar tranquilidad.

Me parece bien que se convoque a las autoridades de la Intendencia, que en este caso son la patronal, para que den sus explicaciones. Quizás se pueda buscar otra salida a lo que ellos quieren como reestructura. Los trabajadores somos muy capaces y ustedes lo saben bien. Cuando nos dejan trabajar y nos escuchan, ¡vaya si somos capaces!

SEÑOR PRESIDENTE.- Convocaremos a las autoridades de la Intendencia para ver qué posibilidades tienen. Puede ser una reunión acá o una reunión allá. A veces las reuniones informales ayudan a flexibilizar las posiciones. Como comisión tenemos el objetivo de construir un puente para ayudar a que la negociación avance lo más posible.

SEÑOR MOLINA (Gabriel).- Nos vamos conformes por la forma en la que se nos recibió y por el respeto con el que se tomó el planteo de las compañeras, que es muy complejo.

Desde el movimiento sindical continuaremos trabajando para generar espacios que reflejen la ley de negociación colectiva vigente y para que se respeten las leyes laborales existentes en el país desde el 2005. Mucha sangre, sudor y lágrimas costó al movimiento sindical tener una herramienta legal que permita tener espacios para poder negociar.

Todo lo que desde acá se pueda hacer para generar espacios que permitan llegar a encuentros finales, con el resultado de que los dieciocho trabajadores vuelvan a retomar sus puestos de trabajo y que se resp.eten los llamados, los concursos y los sorteos que hay en el Estado para el ingreso de personal, para nosotros es muy positivo.

Como movimiento sindical quedamos a las órdenes de la comisión para aclarar dudas, luego de que el Intendente o las autoridades de la Intendencia sean convocados para dar sus respuestas a las preguntas que nosotros también tenemos para formularles, porque no hemos tenido la posibilidad de plantearlas.

SEÑORA DE LEÓN (Lourdes).- Dejamos en poder de la comisión una nota, elaborada por las compañeras presentes, con nuestra firma, donde hacemos un punteo detallado de lo que acabamos de manifestar, ya que nos interesa que quede por escrito.

Les agradecemos que nos hayan recibido.

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.